

Crna Gora

Projekat olakšavanja trgovine i transporta, 2. faza

P 173620

POSTUPCI ZA UPRAVLJANJE RADOM

Usaglašeno u fazi procjene

Novembar 2022. godine

AKRONIMI

E&S	Ekološki i socijalni
ESF	Ekološki i socijalni okvir
ESMF	Okvir za upravljanje životnom sredinom i socijalnim pitanjima
ESMP	Plan upravljanja životnom sredinom i socijalnim pitanjima
ESS	Ekoloski i socijalni standardi
GBV	Rodno zasnovano nasilje
GIIP	Dobre međunarodne i industrijske prakse
GM	Žalbeni mehanizam
GoMNE	Vlada Crne Gore
GRS	Sistem za rješavanje žalbi
ILO	Međunarodna organizacija rada
LHSW	Zakon o zaštiti i zdravlju na radu
LL	Zakon o radu
LMP	Postupci za upravljanje radom
MoCI	Ministarstvo kapitalnih investicija
MoF	Ministarstvo finansija
OG	Službeni list
OHS	Zaštita i zdravlje na radu
PIU	Jedinica za implementaciju projekta
PPE	Oprema za ličnu zaštitu
SEA	Seksualna eksploatacija i zloupotreba
SH	Seksualno uznemiravanje
SMS	Sistem za upravljanje bezbjednošću
TTF	Olakšavanje trgovine i transporta
UN	Ujedinjenje nacije
WB	Svjetska banka
WBG EHSG	Smjernice Grupacije Svjetske banke o životnoj sredini, zaštiti i zdravlju

Ekološki i socijalni okvir (ESF) za finansiranje investicionih projekata (IPF), kojeg je usvojio Upravni odbor Svjetske banke u avgustu 2016. godine, stupio je na snagu 1. oktobra 2018. godine. Svi IPF Svjetske banke, sa konceptnim bilješkama sa sastanaka od toga datuma i nadalje, primjenjuju ESF.

Ekološki i socijalni okvir utvrđuje obavezujuće zahtjeve Banke u odnosu na intervencije koje ona podržava kroz finansiranje investicionih projekata. U tom smislu, Banka je definisala specifične ekološke i socijalne standarde (ESS), kojima se izbjegavaju, svode na najmanju moguću mjeru, umanjuju ili ublažavaju nepovoljni ekološki i socijalni rizici i uticaji projekata. Ova politika i ESS se primjenjuju na sve intervencije koje Banka podržava kroz finansiranje investicionih projekata. Zahtjev je da intervencije koje Banka podržava kroz finansiranje investicionih projekata, između ostalog, ispunjavaju Ekološki i socijalni standard 2 (ESS2): Rad i radni uslovi.

Kao odgovor na zahtjeve, a s ciljem da projekat bude u skladu sa ESF, Ministarstvo kapitalnih investicija je usvojilo ovdje predstavljene Postupke za upravljanje radom (LMP), time postavljajući pristup za ispunjavanje ciljeva ESS2: Rad i radni uslovi (ESS2) na projektu.

Ključni aspekti ovog LMP biće ugrađeni u dokumente koji se odnose na nabavke i u ugovorne obaveze izvođača dobavljača i podizvođača. Ministarstvo za kapitalne investicije je u obavezi da obezbijedi i osigura ispunjenje zahtjeva, kao i da vrši praćenje učinka.

Postupci za upravljanje radom su živi dokument. Poštovaće se sve promjene u radu i radnim uslovima iz propisa Crne Gore nakon datuma stupanja na snagu ovih postupaka, u toku sprovođenja projekta. Ukoliko bi neka zakonodavna izmjena uticala na poštovanje obaveza utvrđenih ovim postupcima, i uopšteno zahtjeva Svjetske banke, takve izmjene će se bez odlaganja rješavati donošenjem dodatnih mjera za premošćavanje bilo kakvog novoidentifikovanog jaza.

Dokumentom se identifikuju kategorije zaposlenih koji će, prema očekivanjima, biti zaposleni/angažovani u okviru projekta, utvrđuju se uslovi za zapošljavanje ili angažovanje ljudi na projektu, detaljno utvrđuju zahtjevi i standardi koje treba ispuniti, politike i procedure koje treba pratiti, procjenjuju se rizici i predlažu mehanizmi za usaglašavanje mjera za implementaciju. Postupci za upravljanje radom se donose kako bi se izbjegli i ublažili rizici i uticaji, i kako bi se istima upravljalo, u odnosu na zaposlene na projektu, i utvrđuje se način za upravljanje zaposlenima na projektu u skladu sa zahtjevima domaćih propisa, uz dodatak mjera kojima se zatvaraju eventualni nedostaci za ispunjenje zahtjeva iz ESS2.

Ovi postupci za upravljanje radom sastoje se od 14 poglavlja. Poglavlje 1 sadrži uvod i opšte informacije o porijeklu postupaka. Poglavlje 2 definiše obim i sadržaj primjene ovih postupaka za upravljanje radom. Struktura upravljanja radom predstavljena je u Poglavlju 3. Pregled upotrebe rada na projektu prikazan je u Poglavlju 4. U Poglavlju 5 predstavljeni su potencijalni rizici u vezi sa radom. Nacionalni regulatorni okvir kojim se uređuje radni odnos u Crnoj Gori prikazan je u Poglavlju 6. Zakonski uslovi koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u zemlji predstavljeni su u Poglavlju 7. Radni uslovi, upravljanje radnim odnosima i zaštita radne snage obrađeni su u Poglavljima 8, 9, 10 i 11, žalbeni mehanizam u Poglavlju 12, dok je upravljanje trećim licima i primarnim dobavljačima predstavljeno u posljednja dva poglavlja.

U svjetlu razvoja krize COVID-19, razmatranja uticaja pandemije uključena su kao transversalni element u većini radnih pitanja, i u okviru Postupaka za upravljanje radom su obrađeni u svakom relevantnom poglavlju.

Sadržaj

1. OPIS PROJEKTA I OPŠTE INFORMACIJE	1
2. OBIM I SADRŽAJ PRIMJENE	1
3. PREGLED DISTRIBUCIJE RADA NA PROJEKTU	2
4. PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA NA RADU	5
5. PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI	7
6. PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU	19
7. ODGOVORNA LICA	26
8. POLITIKE I PROCEDURE	28
9. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSŁJAVANJE	33
10. USLOVI	35
11. ŹALBENI MEHANIZAM	36
12. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA	37
13. RADNICI IZ ZAJEDNICE	38
14. ZAPOSLENI KOD PRIMARNOG DOBAVLJAČA	38
ANEKS 01 – Uzorak Kodeksa ponašanja	39
ANEKS 02 – IZVJEŠTAJ O POŠTOVANJU RADA I RADNIH USLOVA (koriste treća lica koja angažuju radnike po ugovoru)	42
IZVJEŠTAJ O POŠTOVANJU RADA I RADNIH USLOVA	42
ANEKS 03 – IZJAVA TREĆIH LICA O OBAVEZIVANJU NA POŠTOVANJE ODREDBI PROPISA O RADU i POSTUPAKA ZA UPRAVLJANJE RADOM NA PROJEKTU (LMP)	46

1. OPIS PROJEKTA I OPŠTE INFORMACIJE

Vlada Crne Gore je od Svjetske banke (u daljem tekstu: Banka) zatražila podršku za implementaciju druge faze projekta Olakšavanje trgovine i transporta na Zapadnom Balkanu.

Cjelokupno vođenje projekta pripada Ministarstvu kapitalnih investicija, pri čemu će nadzor nad realizacijom biti u nadležnosti ovog ministarstva, dok će se u upravljanje projektom uključiti i Jedinica za implementaciju projekta u sklopu Ministarstva kapitalnih investicija. Fiducijarni aranžmani su u nadležnosti Centralne fiducijarne jedinice Ministarstva finansija.

Cilj projekta je smanjenje trgovinskih troškova i povećanje efikasnosti transporta u šest zemalja Zapadnog Balkana. Program je strukturiran u sljedeće četiri komponente:

Komponenta 1: Olakšavanje kretanja roba na Zapadnom Balkanu, s posebnim osvrtom na (i) dizajn i implementaciju sistema jednog šaltera za trgovinu, reformu i modernizaciju Carine i zahtjeva drugih agencija za upravljanje granicama; i (ii) unapređenje graničnih prelaza na izabranim trgovinskim koridorima

Komponenta 2: Poboljšanje efikasnosti i predvidljivosti transporta, s posebnim osvrtom na (i) digitalizaciju Luke Bar, (ii) sastavni dio ove komponente čini i unapređenje željezničkih prelaza na dionici Podgorica – Bar, i (iii) razvoj i ažuriranje raznih strategija u oblasti transporta

Komponenta 3: Ova komponenta pomaže u implementaciji obaveza u vezi sa poboljšanjem pristupa tržištu usluga, kao i jačanje regionalnih investicija.

Komponenta 4: Ovom komponentom predviđena je podrška Jedinici za implementaciju projekta i dodatna tehnička pomoć, uključujući koordinaciju u oblasti javnih politika, operativne troškove i monitoring i procjenu projekta.

2. OBIM I SADRŽAJ PRIMJENE

Ovi postupci za upravljanje radom primjenjuju se na sve **zaposlene na projektu**, angažovane na projektu u skladu sa definicijom ESS2¹.

U kontekstu ovog projekta, izraz „**zaposleni na projektu**“ odnosi se na:

- (a) lica koja neposredno zapošljava ili angažuje Ministarstvo kapitalnih investicija, a koja će obavljati poslove specifično vezane za projekat (**neposredno zaposleni**). Očekuje se da neposredno

¹ Izraz „zaposleni na projektu“ odnosi se na: (a) lica koja je neposredno zaposlio ili angažovao Zajmoprimac (uključujući predlagača projekta i agencije za implementaciju projekta), a koja će obavljati poslove specifično vezane za projekat (neposredno zaposleni); (b) lica zaposlena ili angažovana preko trećih lica za obavljanje poslova u vezi sa suštinskim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (radnici po ugovoru); (c) lica koja zapošljavaju ili angažuju primarni dobavljači Zajmoprimca (zaposleni kod primarnog dobavljača); (d) lica zaposlena ili angažovana za obavljanje poslova u zajednici (radnici iz zajednice). ESS2 se primjenjuje na lica zaposlena na projektu na puno radno vrijeme, na nepuno radno vrijeme, privremeno i sezonski, kao i na radnike migrante.

zaposlena lica budu iz osoblja i konsultanata koje angažuje Ministarstvo kapitalnih investicija, uključujući Jedinicu za implementaciju projekta, kao i osoblja Centralne fiducijarne jedinice Ministarstva finansija, koji će pružati fiducijarnu podršku projektu.

- (b) lica koja zapošljavaju ili angažuju treća lica („treća lica“ mogu biti izvođači, podizvođači, posrednici ili agenti) za obavljanje poslova u vezi sa suštinskim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (**zaposleni po ugovoru**). Očekuje se da zaposleni po ugovoru budu angažovani iz osoblja kompanija i pružalaca usluga angažovanih za pružanje tehničke podrške, stručno osposobljavanje, izgradnje kapaciteta, pravne i finansijske poslove.

Postupci za upravljanje radom primjenjuju se na lica zaposlena na projektu na puno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme, privremeno i sezonski, kao i na radnike migrante.

Na sve državne službenike Ministarstva kapitalnih investicija koji budu angažovani za rad na realizaciji projektnih aktivnosti primjenjivaće se uslovi iz njihovog radnog odnosa u javnom sektoru. Na zaposlene državne službenike takođe se primjenjuju odredbe ESS2 koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, kao i na zabranu dječjeg i prinudnog rada.

Zaposleni kod krajnjeg korisnika ne smatraju se zaposlenima na projektu u smislu definicije iz ESS2. oni i dalje podliježu nacionalnim zahtjevima iz propisa o radu i zaštiti i zdravlju na radu.

Kategorija primarnih dobavljača trenutno nije aktuelna u smislu obima i sadržaja ovog projekta, imajući u vidu da će primjena zavisiti od aranžmana nabavki (bilo da će se iste sprovoditi po jednom tenderu za sve željezničke prelaze, ili pojedinačno za svaki).

Radnici iz zajednice neće biti angažovani, jer priroda ovog projekta ne zahtijeva angažovanje radnika iz zajednice.

Zakonski okvir Crne Gore kojim se uređuje oblast rada i radnih uslova, uključujući zaštitu i zdravlje na radu, je, osim u nekoliko manjih slučajeva odstupanja, u potpunosti usklađena sa standardima ESS2, budući da je Crna Gora potpisnica konvencija Međunarodne organizacije rada i Ujedinjenih nacija, koje informišu ESS2.² Crna Gora je ratifikovala više od 70 konvencija Međunarodne organizacije rada, uključujući osam ključnih konvencija. U slučajevima u kojima domaći pravni okvir odstupa od zakonodavne usaglašenosti, sprovodiće se mjere za premošćavanje nedostataka, kako je navedeno u nastavku.

3. PREGLED DISTRIBUCIJE RADA NA PROJEKTU

Očekuje se angažovanje sljedećih kategorija **zaposlenih na projektu**:

Neposredno zaposleni. Neposredno zaposlena lica uključuju nezavisne konsultante naročito angažovane za potrebe rada na projektu. Oni uključuju:

- Osoblje **Jedinice za implementaciju projekta** Ministarstva kapitalnih investicija;
- Osoblje **Centralne fiducijarne jedinice** Ministarstva finansija.

² One uključuju: Konvenciju MOR 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, Konvenciju MOR 98 o pravu na organizovanje i kolektivno ugovaranje, Konvenciju MOR 29 o prinudnom radu, Konvenciju MOR 105 o zabrani prinudnog rada 2 Smjernice – ESS2: Rad i radni uslovi • Konvenciju MOR 138 o minimalnoj starosnoj granici za zapošljavanje • Konvenciju MOR 182 o najtežim oblicima dječjeg rada • Konvenciju MOR 100 o jednakoj nadoknadi • Konvenciju MOR 111 o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje)

Jedinica za implementaciju projekta će biti formirana u okviru **Ministarstva kapitalnih investicija** u roku od 30 dana po potpisivanju Ugovora o kreditu. Jedinica za implementaciju projekta će imati adekvatan broj zaposlenih za realizaciju projektnih aktivnosti i proširenog obima ekoloških i socijalnih zahtjeva iz Ekološkog i socijalnog okvira Svjetske banke.

Centralna fiducijarna jedinica Ministarstva finansija će obavljati poslove iz fiducijarnih nadležnosti, odnosno, nabavke i finansijsko upravljanje. Centralna fiducijarna jedinica je formirana s ciljem pružanja fiducijarne podrške svim projektima koje u Crnoj Gori podržava Svjetska banka. Ova jedinica ima adekvatan broj stručnih i iskusnih zaposlenih konsultanata, ali će naknadno izraziti potrebu u pogledu broja i profila potencijalnih lica koja bi bila raspoređena na poslovima u vezi sa projektom, ukoliko se takva potreba javi. Njihovi ugovori o zaposlenju/angažovanju će sadržati uslove u skladu sa Postupcima za upravljanje radom, drugim propisima o radu i zakonima, budući da oni nijesu državni službenici.

Navedena lica će biti angažovana kroz standardnu formu Ugovora o pružanju konsultantskih usluga koju koristi Banka, a čija je primjena uređena Ugovorom o kreditu koji će potpisati Crna Gora i Banka.

Rad i radni uslovi državnih službenika koji su ili će biti angažovani na poslovima u vezi sa projektom u okviru Jedinice za implementaciju projekta ostaju u nadležnosti domaćeg zakonodavstva o državnim službenicima. Njihov radni odnos i dalje podliježe uslovima iz njihovih postojećih ugovora o radu u javnom sektoru ili aranžmana, uz izuzetak zahtjeva iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, zabrane dječjeg i prinudnog rada, koji će se primjenjivati i na državne službenike angažovane na projektu. Sve dok se i ukoliko se pravnim preuzimanjem (u skladu sa zakonodavnim zahtjevima) njihovo zaposlenje ili angažovanje ne učini takvim da oni postanu neposredno zaposleni na projektu za vrijeme trajanja projekta, njihov status državnog službenika ostaje nepromijenjen.

Procjenjuje se da će broj **neposredno zaposlenih** biti između 5 i 10 lica, koja će imati upravljačke, tehničke, socijalne, ekološke, finansijske, administrativne i funkcije u oblasti javnih nabavki u okviru Jedinice za implementaciju projekta. Procjena je da će dvoje stručnjaka, bilo iz već postojećeg osoblja Jedinice, ili novozaposlenih, biti dodijeljeni za rad na ovom projektu. Neposredno zaposleni moraju biti iskusni, nacionalno i međunarodno angažovani stručnjaci u svojim oblastima stručnosti, uglavnom visoke stručne sprema i različitih kvalifikacija (npr. inženjeri, IT stručnjaci, pravnici, bankari, finansijski stručnjaci, ekonomisti, ekolozi, stručnjaci iz oblasti društvenih nauka, i slično). Oni će biti angažovani po pojedinačnim ugovorima, na različito radno vrijeme (puno, nepuno radno vrijeme), i njima će biti dodijeljeni specifični zadaci i odgovornosti shodno uslugama koje pružaju i koje su od ključnog značaja za suštinske funkcije projekta.

Zaposleni po ugovoru: Zaposlene po ugovoru angažuju ili zapošljavaju treća lica, kao što su konsultanti koji pružaju podršku u restrukturiranju na osnovu revizije korporativnog upravljanja, konsultanti za finansijsko ili korporativno restrukturiranje, stručno osposobljavanje za direktore i upravljački sloj u domenu kapitalnih tržišta, i slično, tehnička pomoć za razvoj specifičnih proizvoda, kao što su zelene/tematske obveznice, komunalne obveznice i drugi proizvodi u skladu sa strategijom, kao i veliki broj tehničkih, finansijskih i savjetodavnih usluga. Podizvođači, u onoj mjeri u kojoj je angažovanje podizvođača dozvoljeno ugovorima višeg reda, podliježu Postupcima za upravljanje radom. Oni

podrazumijevaju stručnjake i osoblje za podršku koje postavljaju konsultanti, odnosno bilo koji podizvođač ili potkonsultant, za potrebe pružanja određene usluge ili nekog njenog dijela.

U okviru svog ugovornog i pravnog odnosa sa nekim trećim licem, Ministarstvo kapitalnih investicija će imati ulogu naručioca/klijenta u skladu sa odgovarajućim ugovorom. Dodjela ugovora podliježe standardnim postupcima nabavki Svjetske banke (koji uključuju tekst standarda koji se odnose na rad i radne uslove, kojima će ovi postupci za upravljanje radom biti priloženi; alternativno se mogu koristiti izvodi iz ovih postupaka za upravljanje radom). Angažovanje trećih lica podliježe otvorenom postupku nadmetanja, odnosno restriktivnim postupcima za izbor, u skladu sa dogovorom sa Svjetskom bankom.

Imajući u vidu obim i sadržaj ugovora, broj lokacija na kojima će se projekat realizovati i kvalifikacije potrebne za obavljanje poslova projektovanja, nabavke i izvođenja radova, očekuje se dodjeljivanje ugovora poznatim, uglednim domaćim ili međunarodnim kompanijama, koje su već uspostavile svoje aktivnosti u Crnoj Gori, ili imaju zadovoljavajuće ocjene, te posluju u skladu sa zakonskim okvirom Crne Gore, uključujući propise o zaštiti i zdravlju na radu. Ukoliko se ugovori zaključuju sa više lica udruženih u konzorcijum ili poslovno udruženje, svaka kompanija je dužna da poštuje ove postupke za upravljanje radom, kao i drugim odredbama o radu, odnosno drugim ekološkim i socijalnim instrumentima (ESIA, ESMP, ESMP upitnici). Radna snaga podizvođača takođe će se smatrati zaposlenima po ugovoru.

Broj zaposlenih po ugovoru još uvijek nije čvrsto određen, ali na osnovu poslovne prakse i nedavnih iskustava, procjenjuje se da će ukupan broj zaposlenih koji će biti angažovani na željezničkim prelazima biti između 5 i 15 na građevinskim poslovima (u zavisnosti od aktivnosti na potprojektima), uz još 5 dodatnih lica uključenih u poslove nadzora. Broj zaposlenih po ugovoru za meke komponente projekta još uvijek nije poznat, budući da će tehničke specifikacije i dalje pripremne aktivnosti biti predstavljene u ToR, kao i potreban broj zaposlenih i osoblja za svaku aktivnost pojedinačno.

Radnici migranti: Projekat se više oslanja na meke aktivnosti i imaće samo manje građevinske radove. Moguće je da će biti migranata koji su se doselili iz druge države ili iz jednog dijela zemlje u drugi u svrhu zaposlenja na projektu. Radnici migranti će imati prava i zaštitu iz Postupaka za upravljanje radom i Zakona Crne Gore o kategoriji zaposlenih po ugovoru.

Zaposleni kod primarnog dobavljača: Projekat podrazumijeva potrebu za nabavkom znatnih količina materijala i dobara, uključujući željezničke šine. Primarni dobavljači će se angažovati za kontinuiranu nabavku svih dobara i materijala od ključnog značaja za implementaciju projekta. Svi primarni dobavljači moraju biti zvanično registrovane kompanije koje nabavljaju i proizvode materijale visokog standarda. Lica koje angažuju primarni dobavljači za nabavku navedenih dobara i materijala definišu se kao zaposleni kod primarnog dobavljača. U okviru nabavke tih ključnih materijala od primarnih dobavljača, izvođač vrši procjenu da li postoji znatan rizik na prisustvo dječjeg ili prinudnog rada, zatim da li postoje bezbjednosni rizici, i ako je tako, preduzima odgovarajuće korake da iste otkloni.

Kako je domaći zakonodavni okvir Crne Gore u potpunosti usklađen sa ESS2 i standardima Međunarodne organizacije rada, rizik od prisustva dječjeg ili prinudnog rada u vezi sa primarnim dobavljačima je minimalan. Zaposleni kod primarnog dobavljača posebno su tretirani u Poglavlju 14.

4. PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA NA RADU

Projektne aktivnosti: Projekat će se realizovati na teritoriji cijele zemlje.

Ključni rizici na radu mogu se podijeliti na one koji su u vezi sa kancelarijskim poslom (aktivnosti koje se realizuju u kancelariji), i one koji su u vezi sa manjim građevinskim/sanacionim radovima (aktivnosti koje se realizuju na gradilištu).

Ključni rizici u kancelarijskom poslovanju mogu uključiti sljedeće:

Kako je predviđeno, zaposleni na projektu (spoljni konsultanti i državni službenici, zaposleni kod pružalaca usluga) su kancelarijski službenici, koji većinu svojih zadataka obavljaju u zatvorenom. Ovi kvalifikovani zaposleni će se baviti kancelarijskim poslom, mada neposredno zaposleni mogu imati i manje izlaske na teren radi nadzora nad neposredno zaposlenima kod krajnjeg korisnika, a od zaposlenih po ugovoru se može tražiti da putuju i obavljaju stručno osposobljavanje/pružaju tehničku pomoć. Pružaoci usluga angažovani na poslovima tehničke pomoći treba da budu ugledne firme sa uređenim radnim uslovima za svoje zaposlene. Stoga su rizici u vezi sa radom u smislu radnih uslova i zaštite i zdravlja na radu minorni i zanemarljivi na nivou cjelokupnog projekta. Izlasci na teren (tj. putovanje zbog obilaska korisnika, na stručno osposobljavanje) može izložiti zaposlene putnim i rizicima na samoj lokaciji, te zahtijevaju određenu dozu opreza, ali u smislu zaštite i zdravlja na radu, ovi rizici su minimalni. Prije svakog izlaska na teren ili događaja, sprovode se obavezne pripremne radnje s posebnim fokusom na bezbjednost saobraćaja i obezbjeđivanje odgovarajuće opreme ili pribora. Imajući u vidu prirodu projektnih aktivnosti i očekivani profil zaposlenih na projektu, rizik od dječjeg ili prinudnog rada je jednak nuli. Niko od identifikovanih zaposlenih na projektu ne smatra se ranjivim. Ni jedan drugi rizik u vezi sa radom se ne smatra znatnim.

Rizici u vezi sa kancelarijskim poslom mogu se ublažiti ili smanjiti poboljšanjem organizacije radnih procesa i redovnim kadrovskim politikama.

Domaćim propisima se od svakog poslodavca zahtijeva da izvrši procjenu rizika u vezi sa radom za svako radno mjesto. Prepoznati rizici se moraju rješavati u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu. Službenici zaduženi za zaštitu i zdravlje na radu su, sa svakim poslodavcem, odgovorni za obezbjeđivanje adekvatnih preventivnih i mjera zaštite i za poštovanje propisa o bezbjednosti. Rizici od povreda na poslu i rizici po zdravlje na radnom mjestu mogu se znatno umanjiti upotrebom opreme za ličnu zaštitu na radu, uputstvima, obukama i organizacijom radnog mjesta.

Projekat je ocijenjen kao niskorizičan u pogledu rodno zasnovanom nasilja, uključujući seksualnu eksploataciju i zloupotrebu i seksualno uznemiravanje. Mjere za ublažavanje rizika od seksualne eksploatacije i zloupotrebe i seksualnog uznemiravanja date su u odjeljku Politika i procedura. Procjena faktora rizika je uzela u obzir institucionalne kapacitete implementacione agencije, nizak priliv radne snage, nepostojanje ranijih socijalnih sukoba i tenzija, snažnu kontrolu i nadzor nad primjenom zakona na lokalni, što je rezultiralo zaključkom da se ovdje radi o projektu sa niskim radnim rizicima, pri čemu se tako niskim rizicima može upravljati kroz primjenu zahtjeva iz ovih postupaka za upravljanje radom.

Ključni radni rizici u vezi sa građevinskim/mašinskim/električnim radovima na gradilištu mogu uključiti sljedeće opasnosti po zaštitu i zdravlje na radu, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- instalaciju ručnih i automatskih ograda;
- radove srednjeg obima na asfaltiranju ili betoniranju ivičnjaka;
- rad sa elektroinstalacijama;
- mašinsku i električnu oprema i signalne instalacije;
- stabilizaciju tla;
- sječenje drveća i visoke vegetacije u području željezničkih prelaza u uslovima otvorenog saobraćaja;
- rušenje željezničke infrastrukture koja se ne može ugraditi u nove konstrukcije;
- izlaganje hemikalijama (bojama, rastvaračima, rashladnim fluidima za transformatore i sklopke, mazivima, gorivima, asfaltnim isparenjima, praškastim silikonima, mazivima za šine, gorivima, i slično);
- saobraćajne nesreće;
- ergonomske opasnosti za vrijeme izgradnje;
- izlaganje hemikalijama (asfaltnim isparenjima, praškastim silikonima, mazivima za šine, gorivima, rastvaračima, bojama);
- opasnosti prilikom zavarivanja (emisije aluminijskog termita pri zavarivanju, opekotine i zračenje);
- iskopavanje, opasnosti od vibracija pri zemljanim radovima;
- vibracije teške građevinske opreme;
- prašinu, buku;
- korišćenje rotacione i pokretne opreme;
- nedovoljno razvijenu svijest zaposlenih o zahtjevima u oblasti zaštite i zdravlja na radu, kao što je upotreba opreme za ličnu zaštitu na radu i bezbjedne prakse na radnom mjestu.

Domaćim propisima se od svakog poslodavca zahtijeva da izvrši procjenu rizika u vezi sa radom za svako radno mjesto. Prepoznati rizici se moraju rješavati u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu (u slučaju građevinskih radova, pored krovnih propisa, primjenjuju se i pravilnici koji konkretno uređuju procjenu rizika na radnom mjestu, rad na gradilištima i zaštitu na radu za vrijeme građevinskih radova). Službenici zaduženi za zaštitu i zdravlje na radu su, sa svakim poslodavcem i koordinatorima za izvršavanje radova na gradilištima, odgovorni za obezbjeđivanje adekvatnih preventivnih i mjera zaštite i za poštovanje propisa o zaštiti. Upotrebom opreme za ličnu zaštitu na radu, odgovarajućom obukom i organizacijom gradilišta, rizici od povreda na radu i po zdravlje na radu mogu se znatno umanjiti. Standardi ISO sadrže dodatne zahtjeve u pogledu upravljanja kvalitetom, zatim u smislu zaštite životne sredine i zdravlja na radu, ili nameću jasne i stroge tehničke uslove za različite aktivnosti. Jedinica za implementaciju projekta treba da radi na usvajanju ovih standarda, kao i da podstiče izvođače na poštovanje ovih zahtjeva i uslova u svakodnevnoj praksi s ciljem procjene, ublažavanja i smanjenja raznih rizika.

Ukoliko građevinski radovi podrazumijevaju potencijalno opasne poslove i pored uvedenih preventivnih i mjera zaštite (rezidualni rizik), na projektu se neće angažovati lica mlađa od 18 godina, kako bi se izbjegli nepotrebni rizici. Samim tim, rizik od dječjeg rada svodi se na nulu.

Jedinica za implementaciju projekta i konsultant koji će biti angažovan za poslove nadzora nad građevinskim radovima na pet željezničkih prelaza, vršiće nadzor i monitoring rizika na radu po ugovorne strane. U slučaju pojave ili povećanja rizika, Postupci za upravljanje radom će se mijenjati kako bi obezbijedili adekvatan odgovor.

Projekat je ocijenjen kao niskorizičan u pogledu rodno zasnovanom nasilja, uključujući seksualnu eksploataciju i zloupotrebu i seksualno uznemiravanje. Mjere za ublažavanje rizika od seksualne eksploatacije i zloupotrebe i seksualnog uznemiravanja date su u odjeljku Politika i procedura. Ne očekuje se veliki priliv radne snage i naknadnih pratilaca, te se ne očekuju ni nepovoljni socijalni uticaji. Procjena faktora rizika je uzela u obzir institucionalne kapacitete implementacione agencije, nizak priliv radne snage, nepostojanje ranijih socijalnih sukoba i tenzija, snažnu kontrolu i nadzor nad primjenom zakona na lokalnu, što je rezultiralo zaključkom da se ovdje radi o projektu sa niskim radnim rizicima, pri čemu se tako niskim rizicima može upravljati kroz primjenu zahtjeva iz Okvira za upravljanje životnom sredinom i socijalnim pitanjima ovih postupaka za upravljanje radom, te ne postoji potreba za izradom specijalizovanog instrumenta.

Identifikovani rizici na radu rezultat su stečenog iskustva u željezničkom sektoru. Međutim, ukoliko se u toku implementacije projekta pojave drugi rizici na radu, Zajmoprimac će izraditi relevantne postupke kako bi spriječio dalje uticaje.

Razmatranje produženog rizika od pandemije COVID-19: Sve kategorije zaposlenih mogu biti uključene u aktivnosti koje povećavaju zabrinutost od izlaganja COVID-19, budući da većina aktivnosti uključuje fizički kontakt između zaposlenih, odnosno, interakcije sa drugim ljudima. Kako bi se ublažio rizik, projekat će u cjelosti poštovati važeće nacionalne smjernice i uputstva SZO, kao i PRIVREMENO BEZBJEDNOSNO SAOPŠTENJE/ESF BANKE: RAZMATRANJA COVID-19 U GRAĐEVINSKIM PROJEKTIMA³. Identifikacija rizika će pomoći u osmišljavanju odgovarajućih mjera ublažavanja kojima bi se ti rizici rješavali, kao što su kontrola ulaza i izlaza sa gradilišta i radnog mjesta, preraspodjela radnih zadataka ili smanjenje broja zaposlenih na radnim mjestima kako bi se omogućila socijalno/fizičko rastojanje, obezbjeđivanje odgovarajućih oblika opreme za ličnu zaštitu i sprovođenje alternativa za direktan kontakt, ukoliko je potrebno i moguće.

Međutim, ukoliko se u toku implementacije projekta pojave drugi rizici na radu, Zajmoprimac će izraditi relevantne postupke kako bi spriječio dalje uticaje. Ugovori sa trećim licima (npr. izvođači i podizvođači) će uključiti zahtjeve za upravljanje rizicima na radu.

5. PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI

U ovom poglavlju dat je pregled ***ključnih aspekata*** domaćih propisa o radu u odnosu na uslove na radu i u pogledu na to kako se domaće zakonodavstvo primjenjuje na različite kategorije zaposlenih identifikovane

³ https://worldbankgroup-my.sharepoint.com/:w:/r/personal/gegrigorian_worldbank_org/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BA3543F54-A3E2-4BCF-8BFE-43691E659F1E%7D&file=COVID-19%20ESF%20Safeguards%20Interim%20Note%20Considerations%20on%20Construction%20Civil%20Works%20Version%201%20March%207%202020.docx&action=default&mobileredirect=true

u Poglavlju 1. ovaj pregled fokusira se na zakonodavstvo koje je u vezi sa tačkama iz ESS2, stav 11 (primanja, odbici i naknade).

Zakon o radu je glavni zakon kojim se uređuje radna praksa u Crnoj Gori. Njime su propisana osnovna prava zaposlenih, kao što je pravo na odgovarajuću zaradu/naknadu zarade, zaštitu i zdravlje na radu, zdravstvena zaštita, zaštita ličnog integriteta, dostojanstvo, kao i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, uključujući i doprinose za nezaposlenost za vrijeme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge vidove zaštite u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima i ugovorima o radu. Zaposlene žene imaju pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i poslije porođaja. Posebna zaštita garantuje se zaposlenima mlađim od 18 godina i licima sa invaliditetom.

U skladu sa Zakonom o strancima (2018. godine), strani državljani zaposleni na teritoriji Crne Gore uživaju ista prava u smislu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja kao i državljani Crne Gore, pod uslovom da su ispunjeni zahtjevi propisani zakonom.

Tražiocima azila i azilanti, nakon sticanja statusa izbjeglice, imaju pravo na pristup tržištu rada u skladu sa zakonom koji uređuje zapošljavanje stranih državljana (Zakon o azilu, član 44). Tražiocima azila i azilanti imaju pravo na zdravstvenu zaštitu.

A. Radni uslovi i upravljanje radnim odnosima

Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštitu i zdravlje na radu, odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ukoliko je isti stupio na rad bez zaključivanja pisanog ugovora (Zakon o radu, čl. 29 i 30). U tom slučaju, zaposleni je dužan da, u roku od pet dana od stupanja na rad, zaključi pisani ugovor o radu na neodređeno vrijeme (Zakon o radu, član 30).

Informisanje i oblici ugovora o radu

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu samo sa licem koje ispunjava opšte i posebne uslove predviđene zakonom, podzakonskim aktima, politikama organizacije i sistematizacijom radnih mjesta. Ugovori o radu moraju biti u pisanoj formi, a potpisuju ih poslodavci i zaposleni, odnosno njihovi ovlašćeni zastupnici.

Ugovor o radu mora da sadrži sljedeće informacije: 1) naziv i sjedište poslodavca; 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog; 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac; 4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto; 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja; 6) mjesto rada; 7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme); 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme; 9) dan stupanja na rad; 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno); 11) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu; 12) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca; 13) iznos osnovne zarade, naknade, i druga primanja zaposlenog; 14) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu (Zakon o radu, član 31). Pored ovih, ugovorne strane mogu dodati i druge relevantne informacije koje smatraju važnima u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. (Id.) Pod posebnim

uslovima utvrđenim Zakonom o radu, ugovori o radu mogu sadržati i klauzulu o zabrani konkurencije (Zakon o radu, član 161).

Ugovori o radu mogu predvidjeti i probni rad, koji ne može biti duži od šest mjeseci, za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku (Zakon o radu, član 34). Poslodavac sa istim zaposlenim ne može da zaključi jedan ili više ugovora o radu ako je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima kraćim od 70 dana, duže od 36 mjeseci. Period od 36 mjeseci ne obuhvata (1) pripravnčki staž, (2) vrijeme za koje je produžen ugovor o radu zbog privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, odnosno usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva. Ova ograničenja ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima (Zakon o radu, član 37).

Ugovori o radu sa nepunim radnim vremenom mogu se zaključivati na određeno ili neodređeno vrijeme (Zakon o radu, član 42).

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika sa licem koje prvi put zasniva radni odnos. Takvi ugovori zaključuju se na tačno utvrđeni period, koji ne može biti duži od šest mjeseci i devet mjeseci za pripravnike sa VI i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja (viša i visoka stručna sprema) (Zakon o radu, član 46).

Pored toga, poslodavac može za obavljanje određenih poslova sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje, da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zaključuje se u pisanoj formi i sadrži: (1) naziv i sjedište poslodavca, (2) lične podatke izvršioca poslova (ime, prezime i JMB), (3) vrstu i opis poslova koji su predmet ugovora, (4) period na koji se ugovor zaključuje, uključujući uslove i razloge zbog kojih ugovorne strane mogu da otkazu ugovor prije isteka roka na koji je zaključen (5) mjesto i način izvršenja posla i (6) visinu naknade za obavljeni rad (Zakon o radu, član 200).

Ustupanje zaposlenih za privremeno obavljanje poslova kod drugog poslodavca (korisnika) može da vrši agencija za privremeno ustupanje zaposlenih (Zakon o radu, član 52). U ovom ugovornom odnosu, agencija je poslodavac koji zaključuje ugovor o radu sa zaposlenim, da bi ga ustupila korisniku za rad na određeno vrijeme (Id.). Ovakav ugovor o radu mora da sadrži sljedeće informacije: (1) broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku; (2) vremenski period na koji se zaposleni ustupa; (3) mjesto rada; (4) primijenjenost mjera zaštite i zdravlja na radu na radnom mjestu na kojem će zaposleni da obavlja poslove; i (5) visinu naknade za obavljeni rad i način isplate (Zakon o radu, član 54). Ovaj ugovor ne može da se zaključi u slučaju zamjene zaposlenih koji su u štrajku kod korisnika i slično (Zakon o radu, član 54).

Poslodavac ne može da mijenja ugovore i nameće nepovoljnije uslove ženama zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta (Zakon o radu, član 120).

Zarade i odbici

Zarada u Crnoj Gori mora biti odgovarajuća, isplaćivati se u intervalima koji nijesu duži od jednog mjeseca, i u zakonskim okvirima. Zaposleni imaju jednaka prava za isti rad ili rad jednake vrijednosti. Zarade zaposlenih utvrđuju se u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom isplate zarade uruči platni listić. Zarade zaposlenih se sastoje od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka u skladu sa Zakonom o radu. Uvećanje zarade sastoji se od zarade ostvarene po osnovu rada noću, prekovremenog rada, rada na dan državnog praznika i godina radnog staža (Zakon o radu, čl. 94 – 100). Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaradi i naknadi zarade (Zakon o radu, član 107). Minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnih šest mjeseci prema zvaničnim statističkim podacima (Zakon o radu, član 101).

Poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravnosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog. Međutim, uskraćeni dio zarade ne može biti veći od jedne polovine za potrebe obaveznog izdržavanja ili izdržavanja djeteta, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze iznos uskraćenog dijela zarade ne može biti veći od jedne trećine zarade ili naknade zarade (Zakon o radu, član 106).

Penzijsko i socijalno osiguranje – doprinosi

Poslodavac vrši obračun doprinosa za socijalno osiguranje za penzijsko i invalidsko osiguranje, i za zdravstveno osiguranje, i taj iznos odbija od zarade koja se isplaćuje zaposlenom. Svi zaposleni, uključujući poljoprivredne proizvođače, dužni su da uplaćuju obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko i osiguranje od nezaposlenosti) (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 9). Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od deset dana od dana stupanja na rad (Zakon o radu, član 33). Lice sa kojim je zaključen ugovor o privremenim i povremenim poslovima ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje (Zakon o radu, član 203).

U skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, stope po kojima poslodavac plaća doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje iznose: za penzijsko i invalidsko osiguranje – 5,5%; za zdravstveno osiguranje – 2,3%; za osiguranje od nezaposlenosti – 0,5%; dok stope koje padaju na teret zaposlenog iznose: za penzijsko i invalidsko osiguranje – 15%; za zdravstveno osiguranje – 8,5%; za osiguranje od nezaposlenosti – 0,5% (Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, čl. 15 – 18).

Starosna penzija – Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 66 godina života (muškarac), odnosno 64 godine života (žena) i najmanje 15 godina staža osiguranja (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 17), odnosno kad navrši 61 godinu života i 40 godina staža osiguranja. Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 30 godina staža osiguranja, od čega najmanje 20 godina efektivno provedenih na radnim mjestima na kojima se u rudnicima staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem. Ovo pravo, međutim, prestaje da važi na dan 31. decembra 2021. godine (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 17). Osiguranik stiče pravo na prijevremenu starosnu penziju kad navrši 63 godine života i najmanje 15 godina staža osiguranja (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 17a).

Invalidska penzija – Smatra se da invalidnost postoji kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane potpuni gubitak radne sposobnosti. Invalidnost postoji i kad kod osiguranika zaposlenog zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75%. Invalidnost može nastati zbog povrede na radu, profesionalne bolesti, povrede van rada ili bolesti (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 30). Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju, dok osiguranik kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 31).

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa (ukoliko država to ne nadoknađuje); stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa Zakonom o radu; prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (Zakon o radu, član 102).

Pored toga, zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog. Takva zarada iznosi 60% osnova za naknadu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori (Zakon o radu, član 103). Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu (Zakon o radu, član 104). Lice sa kojim je zaključen ugovor o dodatnom radu, odnosno ugovor o povremenim i privremenim poslovima ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje (Zakon o radu, član 203).

U skladu sa Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, ako nijesu ostvarili pravo na penziju, u skladu sa propisima kojima se uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje. Naknade zarada stoga pripadaju osiguranicima ukoliko su: (1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad; (2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin; (3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu; (4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice; (5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i (6) određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje. Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, a poslije 30 dana nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisom Fonda (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, član 37). Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad dužan je da obračuna i isplati poslodavac. Poslije isteka 60 dana privremene spriječenosti za rad, naknadu zarade obračunava i isplaćuje poslodavac, a Fond poslodavcu refundira isplaćena sredstva (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, član 38). U slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku deset mjeseci

neprekidne spriječenosti za rad, odnosno po isteku 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno deset mjeseci spriječenosti za rad sa prekidima, Fond je dužan da zaposlenog sa potrebnom medicinskom dokumentacijom uputi nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, član 44).

Radno vrijeme

Članom 60 Zakona o radu, radno vrijeme je definisano kao vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu (Zakon o radu, član 60). Međutim, radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba. Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuje se kolektivnim ugovorom. Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, kao i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada (Zakon o radu, član 60).

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno kraće radno vrijeme (Zakon o radu, član 61). Radno vrijeme se, međutim, može skratiti ukoliko na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja. U tom slučaju, radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada do 36 časova u radnoj sedmici. U takvim situacijama, skraćeno radno vrijeme se smatra punim radnim vremenom (Zakon o radu, član 63).

Prekovremeni rad

Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima (Zakon o radu, član 64). Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada, osim u slučajevima kada okolnosti spriječavaju takav postupak. Međutim, kada se prekovremeni rad najavi usmenim putem, poslodavac je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad (Zakon o radu, član 64). Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada (Id.). Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično (ali može da ide i do 50 časova), u okviru perioda od četiri mjeseca (Zakon o radu, član 64). Izuzetno se kolektivnim ugovorom može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou. Zakon o radu predviđa uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada (Zakon o radu, član 98).

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, u trajanju do jedne polovine punog radnog vremena (Zakon o radu, član 202).

Zakonom o radu propisano je pravo na preraspodjelu radnog vremena kada to zahtijeva priroda djelatnosti, bolje korišćenje sredstava rada, i slično (Zakon o radu, član 68). Preraspodjela radnog vremena ne može

biti kraća od mjesec dana, niti duža od šest mjeseci u toku kalendarske godine (Zakon o radu, član 68). Radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično (Id.). Izuzetno, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima (Zakon o radu, član 68).

Zaposleni koji rade na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, ne mogu raditi prekovremeno (Zakon o radu, član 63).

Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hranitelja koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka (Zakon o radu, član 124).

Rad u noćnim smjenama

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se noćnim radom (Zakon o radu, član 70). Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu (Zakon o radu, član 70). Zaposleni koji radi noću tokom perioda od četiri mjeseca ne smije raditi noću duže od prosječnih osam časova u toku svakih 24 časa (Zakon o radu, član 70). Isto ograničenje važi i za zaposlenog koji radi tri časa svog dnevnog radnog vremena noću, a koji je tokom rada izložen posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu (Zakon o radu, član 70). Poslodavac koji organizuje noćni rad, dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada (Id.). Zaposleni mogu da rade u noćnim smjenama najduže jednu sedmicu (Zakon o radu, član 74). Zakon o radu predviđa uvećanje zarade po osnovu noćnog rada (Zakon o radu, član 98).

Specifična pravila za zaposlene mlađe od 18 godina, žene i lica sa invaliditetom, data su u nastavku.

Odmori

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, dok zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 15 minuta. Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta (Zakon o radu, član 73). Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno (Zakon o radu, član 75).

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa, kojima se dodaje odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, obično nedjeljom. Poslodavac je dužan da zaposlenima koji rade na dan sedmičnog odmora obezbijedi druge dane za korišćenje odmora (Zakon o radu, član 76). Postoje izuzeci koji poslodavcu daju mogućnost drugačije organizacije dnevnog i sedmičnog odmora, ukoliko npr. priroda posla i organizacija rada to zahtijevaju (Zakon o radu, član 78).

Specifična pravila za zaposlene mlađe od 18 godina, žene i lica sa invaliditetom, data su u nastavku.

Godišnji odmor

U opštem smislu, (1) zaposleni, koji nije radio kontinuirano šest mjeseci u toku jedne kalendarske godine ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora (proporcionalni dio) za svaki mjesec u kojem je u toku te kalendarske godine radio; (2) zaposleni imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana; (3) zaposleni čija radna sedmica podrazumijeva šest radnih dana imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana; (4) zaposleni koji rade u uslovima koji narušavaju njihovo zdravlje imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 dana (Zakon o radu, čl. 79 – 81). Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti to pravo može da mu se uskrati. Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa (Zakon o radu, član 79). Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana (Zakon o radu, član 119). Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dan (Zakon o radu, član 120). Jedan od usvojlaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da odsustvuje sa rada godinu dana (Zakon o radu, član 135).

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju (Zakon o radu, član 80).

Plaćeno odsustvo

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u posebnim okolnostima, u slučaju zaključivanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Vrijeme trajanja takvog plaćenog odsustva utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu između zaposlenog i poslodavaca. Zaposleni, pored toga, ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice (Zakon o radu, član 87).

Neplaćeno odsustvo

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, koje padaju na teret poslodavca, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju (Zakon o radu, član 88). Pored toga, jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrší tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju. Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja (Zakon o radu, član 138).

Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrší tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju. Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja (Zakon o radu, član 138).

Porodiljsko/porodično odsustvo

Zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odsustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta. Otac djeteta ima pravo da koristi odsustvo od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla na porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena roditeljskog prava ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora (Zakon o radu, član 126). Porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece (Zakon o radu, član 126).

Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda od 98 dana, u trajanju od godinu dana od dana rođenja djeteta (Zakon o radu, član 127). Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja, a odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja (Id.).

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana izdavanja potvrde o privremenoj spriječenosti za rad istu dostavi poslodavcu. Pored toga, zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (Zakon o radu, član 90).

Otkazni rok i obaveze isplate zarade i naknade zarade

Radni odnos prestaje po sili zakona, sporazumom između zaposlenog i poslodavca i otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog (Zakon o radu, član 163). Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu (Zakon o radu, čl. 204 i 205).

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, ako za to postoji opravdani razlog (Zakon o radu, član 172). Odluku o otkazu ugovora o radu poslodavac može da donese nakon što prethodno u pisanoj formi upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Upozorenje sadrži razloge za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje, koji ne može biti kraći od pet radnih dana (Zakon o radu, čl. 72 i 74). Upozorenja, obavještenja, pozive za usmenu raspravu i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta, dužan je da o tome sačini pisanu zabilješku, te da navedena akta objavi na svojoj oglasnoj tabli. Po isteku osam dana od dana objavljivanja, zaposleni se smatra obavještenim (Zakon o radu, član 176).

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (Zakon o radu, član 177). Poslodavac, međutim, može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka u specifičnim slučajevima prestanka

radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom (Zakon o radu, član 177).

Zaposleni, koji na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka. Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja (Zakon o radu, član 177).

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (Zakon o radu, član 179). Ova odredba nije u potpunosti u skladu sa zahtjevima ESS2 o isplati svih dospjelih plaćanja prije dana prestanka radnog odnosa, pa je ova odredba prepoznata kao odstupanje od ESS2. Mjerom za premošćavanje odstupanja će se od poslodavca zahtijevati da plati sva dospjela plaćanja prije ili na dan prestanka radnog odnosa, i ona je navedena u Poglavlju 7 – Politike i procedure.

Zabrana diskriminacije i jednake mogućnosti

Ustavom je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija po bilo kojem osnovu (Ustav, član 8). Zakonom o radu zabranjena je svaka neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo. Diskriminacija je, pored toga, zabranjena u odnosu na uslove rada i prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu (Zakon o radu, čl. 7 – 9; 11 – 12). Zabranjeno je takođe uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

Organizacije zaposlenih

Zaposleni imaju pravo na udruživanje i učlanjivanje u sindikat. Poslodavci imaju pravo na osnivanje i učlanjivanje u organizacije poslodavaca. Sindikati i organizacije poslodavaca mogu se osnivati bez prethodnog odobrenja, a članstvo u istima je dobrovoljno (Zakon o radu, čl. 188 – 190). Poslodavac informiše sindikat najmanje jednom godišnje o važnijim razvojem i drugim pitanjima predviđenim Zakonom o radu (Zakon o radu, član 192).

Kolektivni ugovori

Kolektivni ugovori mogu se zaključivati na raznim nivoima, a obuhvataju opšti, granski i pojedinačni kolektivni ugovor kod poslodavca. Poslodavac je dužan da kolektivne ugovore zaključene sa svojim zaposlenima dostavi Ministarstvu rada (Zakon o radu, čl. 181 – 187).

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, pod istim uslovima koji su se primjenjivali kod poslodavca prethodnika, osim ako prije isteka tog roka: (1) istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika; (2) kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor (Zakon o radu, član 109).

Sezonski rad

Sezonski poslovi su poslovi koji se obavljaju u djelatnostima sezonskog karaktera, kao što su poljoprivreda, turizam, šumarstvo i druge djelatnosti, u kojima je obavljanje poslova vezano za jedan period u toku godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci u toku godine. Na ove ugovore takođe se primjenjuju pravila kao i na ugovore o radu na određeno vrijeme (Id.). Lice koje zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti kao zaposleni koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Sezonski poslovi mogu se obavljati do 60 časova sedmično, ukoliko je to u skladu sa kolektivnim ugovorom i ako su se zaposleni s tim saglasili.

B. Zaštita radne snage

Minimalna starosna granica za zasnivanje radnog odnosa

Maleljetno lice starosti između 15 i 18 godina može zaključiti ugovor o radu, odnosno, može zasnovati radni odnos uz saglasnost svog zakonskog zastupnika, pod uslovom da je dobilo ljekrasko uvjerenje o opštem zdravstvenom stanju, kojim dokazuje sposobnost za rad; pored toga, uslov je da takav rad ne ugrožava ili predstavlja veći rizik po njegovo zdravlje, razvoj, moral i obrazovanje. Pored toga, licima ovog uzrasta nije dozvoljeno da obavljaju radove pod zemljom ili pod vodom, i ne mogu se raspoređivati na radno mjesto izvan mjesta prebivališta, odnosno boravišta (Zakon o radu, čl. 20, 22, 120). Djeca starosti između 15 i 18 godina koja se nalaze na obaveznom osnovnom školovanju ne mogu zasnivati radni odnos (Zakon o radu, čl. 20).

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može da se utvrdi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena (Zakon o radu, član 120). Zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno, sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana i najmanje 24 radna dana plaćenog godišnjeg odmora (Zakon o radu, član 120).

Prinudni rad

Članom 68 Ustava zabranjen je prinudni rad. Krivični zakonik takođe propisuje zabranu prinudnog rada i trgovine ljudima (Krivični zakonik, čl. 444 – 446). Crna Gora je, pored toga, ratifikovala Konvenciju ILO o prinudnom radu.

C. Žalbeni mehanizam

Radni sporovi

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Međutim, podnošenje takvog zahtjeva ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava. Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Takva odluka smatra se konačnom. Zaposleni se takođe može obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava (Zakon o radu, član 139).

Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Centra za alternativno rješavanje sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora (Zakon o radu, član 48).

Prije pokretanja postupka kod nadležnog suda, zaposleni koji smatra da su prekršena njegova prava iz radnog odnosa dužan je da podnese zahtjev za mirno rješenje spora kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili Centra za alternativno rješavanje sporova. U tom slučaju, poslodavac je dužan da prihvati postupak za mirno rješenje radnog spora. Ukoliko ne dođe do rješenja spora kod naprijed navedenih organa, zaposleni može podnijeti predmetni spor kod nadležnog suda. Međutim, lica kod kojih je prestao radni odnos mogu bez odlaganja pokrenuti sudski postupak (Zakon o radu, čl. 16 in 140). Lice koje traži zaposlenje, a koje smatra da je pretrpjelo diskriminaciju, može uložiti žalbu kod nadležnog suda bez pokretanja postupka kod organa za rješavanje sporova (Zakon o radu, član 16).

Postupak pred sudom može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora. Poslodavac je dužan da pravnosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok (Zakon o radu, član 141).

Rezime

Ukratko, postoji nekoliko manjih oblasti u kojima su domaći propisi djelično usklađeni sa ESS2. Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje; međutim, Zakonom o radu je poslodavcu dozvoljeno da izvrši pomenute uplate najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, što nije u skladu sa ESS2. Kada je riječ o prekovremenom radu, radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od 40 časova sedmično u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima. Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično (ali može da ide i do 50 časova), u okviru perioda od četiri mjeseca. Izuzetno se kolektivnim ugovorom može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou. Zakon o radu predviđa uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada, ali ne propisuje stopu uvećanja. Zakonom o radu propisano je pravo na preraspodjelu radnog vremena kada to zahtijeva priroda djelatnosti, bolje korišćenje sredstava rada, i slično. Samim tim, zaposleni u određenom periodu može raditi duže, a u drugo kraće, ali radno vrijeme ne može biti duže od predviđenog ugovorom o radu. Preraspodjela radnog vremena ne može biti kraća od mjesec dana, niti duža

od šest mjeseci u toku kalendarske godine. Radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično. Izuzetno, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima. Takođe, ne postoje posebne odredbe kojima se od poslodavaca zahtjeva da prije stupanja maloljetnika u radni odnos, izvrši odgovarajuću procjenu rizika; međutim, poslodavac ima opštu obavezu donošenja akta o procjeni rizika za sva radna mjesta, kako bi se utvrdili načini i mjere za otklanjanje rizika i obezbijedilo sprovođenje istih.

6. PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

U ovom poglavlju govori se o *ključnim aspektima* domaćeg zakonodavstva u oblasti zaštite i zdravlja, kao i o tome kako se domaći propisi primjenjuju na različite kategorije zaposlenih iz Poglavlja 1. Ovaj pregled sadrži propise u vezi sa odredbama iz ESS2, tačke 24 do 30.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu je ključni zakonodavni akt u ovoj oblasti. Ovim zakonom definišu se mjere zaštite i zdravlja na radu, obaveze poslodavaca i prava i obaveze zaposlenih u oblasti zaštite i zdravlja na radu, kao i preventivne mjere protiv rizika na radnom mjestu, otklanjanja faktora rizika u vezi sa udesima, informisanje, konsultovanje i stručno osposobljavanje zaposlenih i njihovih predstavnika, kao i njihovo uključivanje u planiranje i sprovođenje mjera zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu. Odredbe ovog zakon primjenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima, državnim organima, organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite i zdravlja na radu (u daljem tekstu: mjere zaštite) od onih koje su predviđene ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Identifikacija potencijalnih opasnosti za zaposlene na projektu, naročito onih koje mogu predstavljati prijetnju po život

Poslodavac je dužan da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika i obezbijedi njihovo sprovođenje. U aktu o procjeni rizika poslodavac određuje radna mjesta sa povećanim rizikom, zdravstvene zahtjeve za određeni rad koje moraju da ispunjavaju zaposleni u radnom procesu ili za korišćenje pojedinih sredstava za rad na osnovu stručne ocjene ovlašćene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

Aktom o procjeni rizika utvrđuje se sljedeće: (1) rizici; (2) koja radna mjesta su izložena identifikovanim opasnostima; (3) vjerovatnoća nastanka povrede na radu, profesionalne bolesti, odnosno bolesti u vezi sa radom; (4) prihvatljivost rizika; (5) uvođenje mjera za smanjenje neprihvatljivog rizika.

Poslodavac je dužan da izmijeni akt o procjeni rizika u slučaju: (1) pojave svake nove opasnosti i promjene nivoa rizika u procesu rada; (2) kada postojeće mjere zaštite nijesu dovoljne, odnosno nijesu odgovarajuće; (3) adaptacije, rekonstrukcije, havarije, generalnog remonta; (4) teške, kolektivne i smrtno povrede na radu; (5) kada je procjena rizika zasnovana na podacima koji ne odgovaraju stvarnom stanju; (6) promjene djelatnosti (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 17). Poslodavac je dužan da zaposlene na transparentan način upozna sa aktom o procjeni rizika (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 17).

Poslodavac je dužan da zaposlene informiše, između ostalog, i o obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu (Zakon o radu, član 19). Poslodavac je dužan da, između

ostalog, na mjestima rada, kao i sredstvima za rad postavi natpise, upozorenja na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi i znakove zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa aktom organa državne uprave nadležnog za poslove rada (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 18).

Preventivne i mjere zaštite

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite sprečavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavješćavanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 14). Pored toga, poslodavac je dužan da obavijesti sve zaposlene koji su ili bi mogli biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti o vrsti rizika i o mjerama zaštite (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 29).

Mjere zaštite planiraju se i obezbjeđuju u svim procesima rada kod poslodavca, radi sprečavanja ili smanjivanja rizika po život i zdravlje zaposlenih, u postupku: (1) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja objekata namijenjenih za radne i pomoćne prostorije, kao i objekata namijenjenih za rad na otvorenom prostoru, u cilju bezbjednog odvijanja procesa rada; (2) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja tehnoloških procesa rada sa svim pripadajućim sredstvima za rad, u cilju bezbjednog rada zaposlenih i usklađivanja hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklimе i osvjjetljenja na radnim mjestima i u radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim mjerama i normativima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i u tim radnim prostorijama; (3) projektovanja, izrade, korišćenja i održavanja sredstava za rad, konstrukcija i objekata za kolektivnu zaštitu i zdravlje na radu, pomoćnih konstrukcija i objekata i drugih sredstava koja se koriste u procesu rada ili koja su na bilo koji način povezana sa procesom rada, tako da se u toku njihove upotrebe sprječava povrjeđivanje ili oštećenje zdravlja zaposlenih; (4) proizvodnje, pakovanja, prevoza, skladištenja, upotrebe i uništavanja opasnih materija, na način i po propisima i pravilima kojima se otklanjaju mogućnosti povrjeđivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (5) projektovanja, proizvodnje i korišćenja sredstava i opreme lične zaštite na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti koji nijesu mogli da budu otklonjeni primjenom odgovarajućih mjera zaštite; (6) obrazovanja, vaspitanja i osposobljavanja u oblasti zaštite i zdravlja na radu.

Projektovanje, proizvodnja i korišćenje sredstava za rad i sredstava i opreme lične zaštite na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti, koji nijesu mogli da budu otklonjeni primjenom odgovarajućih mjera zaštite, vrši se na način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom. Poslodavac je dužan da zaposlenom nabavi i izda na upotrebu sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu neophodne za njegovo radno mjesto, samo ako za njih raspolaže sa propisanom dokumentacijom na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi, u kojoj je proizvođač, odnosno isporučilac naveo sve bezbjednosno-tehničke podatke koji su važni za ocjenjivanje rizika na radu sa njima i da su obezbijeđene sve mjere zaštite koje su određene dokumentacijom u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu. U izuzetnim slučajevima, kada poslodavac nije u mogućnosti da pribavi propisanu dokumentaciju, može da je pribavi od pravnog lica ili preduzetnika registrovanog za obavljanje tih poslova. Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposleni sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu koristi u skladu sa njihovom namjenom i da u postupku upotrebe primjenjuje propisane mjere zaštite (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 27).

Poslodavac je dužan da zaposlene informiše, između ostalog, i o obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu (Zakon o radu, član 19). Kako je već navedeno, na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, ali takvo radno vrijeme ne može biti kraće od 36 časova u radnoj sedmici (Zakon o radu, član 63).

Poslodavac kod kojeg je organizovan noćni rad ili rad u smjenama, dužan je da posebno vodi računa o organizaciji rada prilagođenoj zaposlenom, kao i o uslovima za zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa prirodom posla (Zakon o radu, član 72). Poslodavac je, pored toga, dužan da zaposlenom koji radi najmanje tri sata u noćnoj smjeni obezbijedi odgovarajuću opremu za ličnu zaštitu na radu (Zakon o radu, član 72). Poslodavac je takođe dužan da zaposlenom koji radi najmanje tri sata u noćnoj smjeni obezbijedi redovne zdravstvene preglede (Id.). Ukoliko se zdravstvenim pregledom utvrdi da zaposleni koji radi najmanje tri sata u noćnoj smjeni zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac je dužan da ga rasporedi na obavljanje istih poslova van noćnog rada (Id.).

Osposobljavanje zaposlenih na projektu i vođenje evidencije o osposobljavanju

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana. Osposobljavanje zaposlenih prilagođava se novim i promjenljivim rizicima, a po potrebi i ponavlja u određenim vremenskim razmacima. Osposobljavanje se sprovodi u toku radnog vremena, a troškove osposobljavanja snosi poslodavac (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 20). Poslodavac kod koga, na osnovu ugovora ili po drugom pravnom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca dužan je da im da odgovarajuća uputstva o mogućim rizicima po život i zdravlje i da ih upozna sa mjerama za bezbjedan rad tokom obavljanja tih poslova (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 20). Pored toga, poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih obezbijedi odgovarajuće oblike osposobljavanja (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 25).

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaposlenima, koja sadrži podatke o zaposlenima, radnom vremenu, i godišnjim i drugim odmorima (Zakon o radu, član 19). Međutim, ni Zakon o radu, ni Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ne propisuju obavezu poslodavca da vodi evidenciju o osposobljavanju.

Dokumentacija i evidencije o povredama na radu, profesionalnim bolestima i nesrećama na radu

Poslodavac je dužan da vodi i čuva propisanu evidenciju o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 50). Poslodavac je, pored toga, dužan da odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od nastanka, pisano prijavi Inspekciji rada svaku smrtnu, kolektivnu, tešku i drugu povredu na radu, koja uzrokuje odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi zaštitu i zdravlje zaposlenih. Poslodavac je takođe dužan da izda zaposlenom koji je povrijeđen i zdravstvenoj ustanovi u kojoj je izvršen pregled zaposlenog izvještaj o povredi na radu, u roku i na obrascu koji se propisuje aktom organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 51).

Poslodavac je takođe dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem u vezi sa povredama na radu, koje uzrokuju odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 23).

Sprečavanje vanrednih situacija i spremnost, reagovanje u slučaju vanredne situacije

Poslodavac je dužan da preduzme potrebne mjere i odredi zaposlene za pružanje prve pomoći, zaštitu od požara i evakuaciju zaposlenih u zavisnosti od vrste radnog mjesta i djelatnosti, kao i od broja zaposlenih i prisustva drugih lica, u skladu sa ovim zakonom i propisima koji uređuju ovu oblast. Broj zaposlenih, njihova osposobljenost i raspoloživa oprema zavisi od obima i/ili specifične opasnosti na radnom mjestu (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 28).

Pravna pouka u slučaju nepovoljnih uticaja, kao što su povrede na radnom mjestu, smrt, invaliditet i profesionalna bolest

Kako je već rečeno, poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom. Premije za osiguranje iz stava 1 ovog člana padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 30). Pored toga, ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu. Visinu štete, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i način nadoknađivanja utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac. Ukoliko se naknada štete ne ostvari na taj način, o istoj odlučuje nadležni sud (Zakon o radu, član 159).

Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana. Na zahtjev zaposlenog, poslodavac obezbjeđuje zdravstveni pregled primjeren rizicima zaštite i zdravlja na radu, kao i za slučajeve koji nijesu obuhvaćeni stavom 2 ovog člana, najmanje jednom u periodu od tri godine (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 19). Ukoliko se u postupku zdravstvenog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, u skladu sa aktom o sistematizaciji. Ukoliko se zaposleni ne može rasporediti, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 19).

Postupci za uspostavljanje i održavanje bezbjednog radnog okruženja

Pored navedenih obaveza, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, poslodavac je dužan da u planiranju i obavljanju svoje djelatnosti razvija i koristi odgovarajuće tehnologije koje nijesu štetne po zdravlje i okolinu i uvodi i sprovodi mjere specifične zdravstvene zaštite zaposlenih. Takvim specifičnim mjerama obezbjeđuje se sprečavanje i otkrivanje profesionalnih bolesti, sprečavanje povreda na radu i pružanje odgovarajuće prve pomoći, zaštita zdravlja zaposlenih izloženih specifičnim zdravstvenim rizicima na radu, mjere zdravstvene zaštite utvrđene posebnim propisima (Zakon o zdravstvenoj zaštiti, član 19).

Mjere specifične zdravstvene zaštite uključuju: ljekarske preglede radi utvrđivanja radne sposobnosti; praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih; identifikaciju i procjenu zdravstvenih rizika na radu, opšte ljekarske preglede prije zaposlenja, periodične i naknadne ljekarske preglede uzimajući u obzir rod, starosno doba i radne uslove, pojavu profesionalnih bolesti, povreda na radu i hroničnih bolesti; savjetovanje o zdravlju, bezbjednosti, higijeni na radu, organizaciji i zaštitnoj opremi; ljekarske preglede zaposlenih na radnim mjestima sa povećanim rizikom, zaštitu potrošača ili korisnika usluga, i druge obavezne ljekarske preglede; organizaciju i pružanje prve pomoći i hitne intervencije na licu mjesta i u radnim procesima; procjenu radnih uslova na određenim radnim mjestima s ciljem zaštite od nastanka profesionalne bolesti; procjenu potreba i upućivanje zaposlenih koji su izloženi opasnostima na radnom mjestu, hronično umornih i fizički iscrpljenih na zdravstveno-preventivni aktivni odmor i ranu rehabilitaciju, praćenje rezultata takvog odmora i rehabilitacije; osposobljavanje zaposlenih u oblasti zdravstvene zaštite. Specifična zdravstvena zaštita zaposlenih obezbjeđuje se iz sredstava poslodavca, na osnovu ugovora između poslodavca i ovlaštene zdravstvene ustanove (Zakon o zdravstvenoj zaštiti, čl. 20 – 21).

Radna mjesta sa posebnim uslovima rada su radna mjesta na koja mogu biti raspoređeni i obavljati poslove tih radnih mjesta samo zaposleni koji, pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavaju i posebne uslove u pogledu pola, godina života, školske spremu, stručne osposobljenosti, zdravstvenog stanja i psihičkih sposobnosti (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 21).

Poslodavac je dužan da vodi i čuva propisanu evidenciju o: (1) radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom; (2) zaposlenim raspoređenim na radna mjesta, a posebno o zaposlenima raspoređenim na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom; (3) povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom; (4) zaposlenim osposobljenim za bezbjedan rad; (5) opasnim materijama koje se koriste u toku rada; (6) izvršenim ispitivanjima radne sredine; (7) izvršenim pregledima i ispitivanjima sredstava za rad i sredstava i opreme lične zaštite na radu; (8) godišnjim izvještajima o zaštiti i zdravlju na radu; (9) prethodnim i periodičnim zdravstvenim pregledima; (10) tehničkoj dokumentaciji (glavne projekte); (11) dokumentaciji iz zaštite i zdravlja na radu (atest, zapisnik o stručnom nalazu, uputstva za rukovanje i održavanje sredstava za rad i sl.) (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 50).

Pravo i obaveza prijavljivanja nebezbedne situacije, pravo na napuštanje radnog mjesta i zabrana odmazde za prijavljivanje

Poslodavac je dužan da, prilikom ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, mjerama i uputstvima, zaposlenim omogući zaustavljanje rada i upućivanje na bezbjedno mjesto. Poslodavac ne može zahtijevati od zaposlenih da nastave rad u situaciji u kojoj postoji ozbiljna i neposredna opasnost, osim u slučaju spašavanja ljudskih života (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 29).

Zaposleni je dužan da obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje (Zakon o radu, član 18). Zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako: (1) prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled; (2) prijeti neposredna opasnost po život i

zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite, sve dok se te mjere ne obezbijede; (3) na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje. Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene. Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavijesti Inspekciju rada (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 33).

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni može da preduzme odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su mu na raspolaganju. U slučaju neizbježne opasnosti ima pravo da napusti opasno radno mjesto, radni proces, odnosno radnu sredinu, s tim da zaposleni ne smije da bude doveden u nepovoljniji položaj zbog štete koja bi mogla da nastane njegovim djelovanjem, osim ako je postupao nepažljivo ili nemarno (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 34).

Poslodavac je, između ostalog, dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem u vezi sa odlukama o mjerama zaštite koje se preduzimaju i, ako je potrebno, o opremi za ličnu zaštitu na radu koja se koristi, te da im na uvid stavi evidencije i prijave povreda na radu u slučaju da su uzrokovale odsustvo zaposlenog s posla duže od tri radna dana (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 23).

Objekti za zaposlene

Projektovanjem, izgradnjom novih i rekonstrukcijom postojećih, korišćenjem i održavanjem tehnoloških procesa rada sa pripadajućim objektima i sredstvima za rad poslodavac je dužan da obezbijedi da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan način, a hemijske, fizičke (osim jonizujućih i nejonizujućih zračenja) i biološke štetnosti, mikroklima i osvjetljenje na radnim mjestima i u radnim i pomoćnim prostorijama usklade sa propisanim mjerama zaštite i normativima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i u tim prostorijama (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 10).

Izvođači i saradnja sa zaposlenima na projektu u oblasti zaštite i zdravlja na radu

Poslodavac je dužan da se prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih) o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 14). Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 32).

Sistem za redovnu reviziju zaštite i zdravlja na radu

Poslodavac je dužan da organizuje i obavlja stručne poslove u zavisnosti od organizacije, prirode i obima procesa rada, broja zaposlenih koji učestvuju u procesu rada, broja radnih smjena, procijenjenih rizika i broja lokacijski odvojenih jedinica. Poslodavac, radi obavljanja ovih poslova, može da: (1) odredi stručno lice; (2) organizuje stručnu službu za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: stručna služba); (3) angažuje pravno lice ili preduzetnika koji ima ovlaštenje za obavljanje stručnih poslova. Stručna služba ne može da obavlja stručne poslove za druge poslodavce. Poslodavac je odgovaran za zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih bez obzira na način organizovanja i obavljanja tih poslova (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu,

član 38). Poslodavac je dužan da stručnom licu omogući odgovarajuće odsustvo sa posla, uz naknadu zarade kao da je na radu i da pruži sva potrebna sredstva za obavljanje poslova u vezi zaštite i zdravlja na radu (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 39).

Stručne poslove može da obavlja pravno lice i preduzetnik, koje ispunjava uslove u pogledu kadra, organizacije, tehničkih i drugih uslova koje propisuje organ državne uprave nadležan za poslove rada (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 41).

Rizici po zaštitu i zdravlje na radu koji mogu biti specifični za zaposlene žene i djecu

Posebna prava, obaveze i mjere koje se odnose na zaštitu i zdravlje mladih na radnom mjestu (naročito u vezi sa njihovim psihičkim i fizičkim razvojem), žena koje obavljaju poslove koji potencijalno ugrožavaju materinstvo, zaposlenih osoba sa invaliditetom i zaposlenih koji pate od profesionalnih bolesti, uređene su Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, opštim aktima poslodavaca i ugovorom o radu.

Zakonom se ne predviđa uravnotežena zastupljenost žena u komisijama za zaštitu i zdravlje na radu kako bi se pomoglo u kreiranju politika koje odgovaraju potrebama zaposlenih žena na projektu.

Rezime

Mada propisi o zaštiti i zdravlju na radu obuhvataju glavne zahtjeve ESS2 u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu, pokrivenost određenih zahtjeva je djelimična. Mada Zakon omogućava predstavnicima službi za zaštitu i zdravlje na radu i relevantnim komisijama, kao i zaposlenima i njihovim predstavnicima, da daju predloge i informacije, pokreću mjere i zahtijevaju inspekcijski nadzor, Zakon ne predviđa uravnoteženu zastupljenost žena u komisijama za zaštitu i zdravlje na radu kako bi se pomoglo u kreiranju politika koje odgovaraju potrebama zaposlenih žena na projektu. Kada je riječ o osposobljavanju zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu, poslodavci su dužni da zaposlene osposobe za bezbjedan rad u skladu sa zakonom. Troškove osposobljavanja snosi poslodavac. Osposobljavanje se organizuje u toku radnog vremena ako je u vezi sa zaštitom i zdravljem ili usavršavanjem; međutim, ne postoji zahtjev da poslodavac vodi evidenciju o osposobljavanju. Ni Zakon o radu, ni Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, ne propisuju obaveze izvođača u pogledu zaštite i zdravlja na radu. Poslodavci su, međutim, u obavezi da prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih) o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu. U slučaju ozbiljne i neposredne prijetnje po život i zdravlje, zaposleni mogu da preduzmu odgovarajuće mjere shodno svojim znanjima i raspoloživim tehničkim sredstvima. U slučaju neizbježne opasnosti, zaposleni imaju pravo da napuste ugroženo radno mjesto, radni proces ili radno okruženje, s tim da zaposleni ne smije da bude doveden u nepovoljniji položaj zbog štete koja bi mogla da nastane njegovim djelovanjem, osim ako je postupao nepažljivo ili nemarno. Zabrana odmazde se ne spominje izričito ni u Zakonu o radu, niti u Zakonu o zaštiti i zdravlju na radu.

7. ODGOVORNA LICA

Jedinica za implementaciju projekta u sklopu Ministarstva kapitalnih investicija, nadležna je za:

- implementaciju ovih postupaka za upravljanje radom na neposredno zaposlene;
- vođenje i čuvanje evidencije o postupku angažovanja i zapošljavanja neposrednog osoblja;
- praćenje postupka zapošljavanja po ugovoru, kako bi se osiguralo da se postupak sprovodi u skladu sa postupcima za upravljanje radom i domaćim propisima o radu;
- uspostavljanje žalbenog mehanizma za zaposlene na projektu, kao i za praćenje i izvještavanje o implementaciji istog.

Jedinica za implementaciju projekta u sklopu Ministarstva kapitalnih investicija, biće nadležna za sljedeće:

- Primjena ovih postupaka za upravljanje radom na zaposlene na projektu.
- Provjera da li izvođač(i) odgovoran za željezničke prelaze priprema svoje postupke za upravljanje radom u skladu sa ovim postupcima za upravljanje radom i planom zaštite i zdravlja na radu prije faze izgradnje.
- Provjera da li konsultanti odgovorni za implementaciju komponenti 1-4 pripremaju svoje postupke za upravljanje radom u skladu sa ovim postupcima za upravljanje radom i planom zaštite i zdravlja na radu prije faze pružanja usluga.
- Praćenje i izvještavanje o primjeni postupaka za upravljanje radom kod izvođača na projektu.
- Praćenje da li izvođač ispunjava obaveze prema ugovorenim i podugovorenim zaposlenima kako je navedeno u Opštim uslovima ugovora, Standardnoj tenderskoj dokumentaciji Svjetske banke, a u skladu sa ESS2 i Zakonom o radu i Zakonima o zaštiti i zdravlju na radu Crne Gore.
- Vođenje evidencije o postupku angažovanja i zapošljavanja neposredno zaposlenih.
- Praćenje procesa zapošljavanja zaposlenih po ugovoru kako bi se osiguralo da se proces odvija u skladu sa ovim postupcima za upravljanje radom i Zakonom o radu Crne Gore.
- Praćenje da li su standardi zaštite i zdravlja na radu ispunjeni na radnim mjestima u skladu sa nacionalnim propisima o zaštiti i zdravlju na radu, ESS2 i Planom zaštite i zdravlja na radu.
- Obezbijediti da zaposleni na projektu prođu kurs osposobljavanja o sprečavanju seksualne eksploatacije i zloupotrebe/seksualnog uznemiravanja i Kodeksu ponašanja na početku zapošljavanja, i praćenje implementacije mjera sprečavanja seksualne eksploatacije i zloupotrebe/seksualnog uznemiravanja tokom trajanja projekta.
- Organizacija i praćenje osposobljavanja zaposlenih na projektu o zaštiti i zdravlju na radu, kao i drugih potrebnih kurseva osposobljavanja.
- Uspostavljanje žalbenog mehanizma za zaposlene na projektu, praćenje i izvještavanje o njegovoj realizaciji.
- Uspostavljanje namjenskog mehanizma za podnošenje prijava o seksualnoj eksploataciji i zloupotrebi/seksualnom uznemiravanju, praćenje i izvještavanje o njegovoj realizaciji.
- Pratiti primjenu Kodeksa ponašanja kod zaposlenih.
- Uspostavljanje i primjena postupka za dokumentovanje specifičnih nezgoda, kao što su povrede na radu u vezi s projektom, bolesti, nesreće koje rezultiraju odsustvovanjem s posla i događaji u vezi sa seksualnom eksploatacijom i zloupotrebom i seksualnim uznemiravanjem. Vođenje i čuvanje evidencije i zahtijevanje od trećih lica i primarnih dobavljača da i oni vode i čuvaju takve evidencije. Pomenute evidencije predstavljaju ulazne podatke za redovnu reviziju učinka i uslova rada u oblasti zaštite i zdravlja na radu.

- Sprovođenje disciplinskih mjera u slučajevima seksualne eksploatacije i zloupotrebe i seksualnog uznemiravanja.
- U slučajevima srednjih, teških, fatalnih i masovnih udesa, prijavljivanje istih organima reda i zakona i Inspekciji rada.

Upravljanje licima koje je kao neposredno zaposlene angažovalo ili će angažovati Ministarstvo finansija i Centralna fiducijarna jedinica (CFJ), spada u nadležnost Ministarstva finansija. Odredbe Postupaka za upravljanje radom će biti podijeljene unutar institucije, pri čemu će biti dostupne verzije na engleskom i crnogorskom jeziku. Rukovodilac CFJ će biti nadležan za izbor, angažovanje i upravljanje osobljem CFJ, dok će se sa radnim odnosom/kadrovskim pitanjima državnih službenika u radnom odnosu sa Ministarstvom finansija, privremeno dodijeljenih CFJ postupati u skladu sa kadrovskim politikama Ministarstva finansija u Odjeljenju za ljudske resurse ovog ministarstva, a odnosi sa zaposlenima u CFJ podliježu odredbama Zakona o radu (pošto oni nijesu državni službenici, već konsultanti angažovani po ugovorima o pružanju konsultantskih usluga), dok će odgovornost za upravljanje radom biti podijeljena između rukovodioca CFJ i Odjeljenja za ljudske resurse Ministarstva finansija. Upravljanje zaštitom i zdravljem na radu spada u nadležnost službenika za zaštitu i zdravlje na radu Ministarstva finansija, CFJ (lice postavljeno u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu). Sva treća lica koja angažuju zaposlene po osnovu ugovora odgovorna su za upravljanje radnim odnosima/kadrovskim pitanjima u skladu sa ovim postupcima za upravljanje radom i domaćim propisima o radu i zaštiti i zdravlju na radu. Zahtjevi će biti ugrađeni u ponudu, kojom će Postupci za upravljanje radom postati ugovorno obavezujući za sva treća lica koja u okviru projekta izvođe radove ili pružaju usluge. Ponuda će sadržati i pisanu izjavu o obavezivanju (v. Aneks 02), kojom se, u slučaju dodjele ugovora, Postupci za upravljanje radom obavezno primjenjuju, dok će se obrazac za monitoring koristiti za praćenje učinka postupaka za upravljanje radom (v. Aneks 01). Što se tiče sprovođenja ovih postupaka za upravljanje radom, za poštovanje njima propisanih odredbi će biti odgovoran rukovodilac službe za radne odnose i kadrovska pitanja/rukovodilac službe za ljudske resurse ili službenik za zaštitu i zdravlje na radu, a ukoliko takvo lice ne bude angažovano, odgovorno lice će biti vođa tima/ovlašćeni predstavnik.

Projekat će vjerovatno uključiti izbor nadzornog organa za fizičke intervencije na željezničkim i graničnim prelazima. Taj konsultant će vršiti nadzor nad radnim i bezbjednosnim učinkom u ime Naručioca, odnosno, Ministarstva kapitalnih investicija.

Izvođači su odgovorni za sljedeće:

- Zapošljavanje kvalifikovanih stručnjaka za socijalna pitanja, rad i zaštitu i zdravlje na radu, koji će pripremati i sprovesti postupke za upravljanje radom specifične za projekat, planove zaštite i zdravlja na radu, te za upravljanje radom podizvođača.
- Razvoj sopstvenih postupaka za upravljanje radom i plana zaštite i zdravlja na radu u skladu sa ovim postupcima za upravljanje radom i ESS2, koji će se primjenjivati na izvođače i podizvođače. Ovi postupci i planovi dostavljaju se konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje prije nego što se izvođači mobilizuju za fazu projektovanja.
- Izvođači vrše nadzor nad sprovođenjem postupaka za upravljanje radom i planovima zaštite i zdravlja na radu kod svojih podizvođača.
- Vođenje evidencije o postupku angažovanja i zapošljavanja po osnovu ugovora.

- Jasno saopštavanje opisa posla i uslova rada licima angažovanim po ugovoru, i predaja jednog primjerka ugovora o radu tim licima.
- Razvoj, sprovođenje i održavanje žalbenog mehanizma za zaposlene i postupanje po prijavama primljenim od lica angažovanih kod Izvođača i podizvođača. Izvještavanje o realizaciji žalbenog mehanizma konsultantu za nadzor i Naručiocu.
- Postojanje sistema za redovnu reviziju i izvještavanje o učinku u oblasti rada i zaštite i zdravlja na radu.
- Organizovanje redovnih kurseva osposobljavanja za zaposlene, uključujući, ali ne ograničavajući se na, zaštitu i zdravlje na radu, zdravlje i bezbjednost, socijalna pitanja, sprečavanje seksualne eksploatacije i zloupotrebe/seksualnog uznemiravanja.
- Obezbijediti da svi zaposleni kod Izvođača i podizvođača razumiju i potpišu Kodeks ponašanja prije stupanja u radni odnos. Osigurati da zaposleni kod Izvođača i podizvođača prođu kurs osposobljavanja u oblasti sprečavanja seksualne eksploatacije i zloupotrebe/seksualnog uznemiravanja i kodeksa ponašanja na početku radnog odnosa, i obezbijediti praćenje sprovođenja mjera sprečavanja seksualne eksploatacije i zloupotrebe/seksualnog uznemiravanja tokom cijelog trajanja projekta.
- Uspostavljanje namjenskog mehanizma za podnošenje prijava o seksualnoj eksploataciji i zloupotrebi/seksualnom uznemiravanju, praćenje i izvještavanje o njegovoj realizaciji. Uspostavljanje i primjena postupka za dokumentovanje specifičnih nezgoda, kao što su povrede na radu u vezi sa projektom, bolesti, nesreće koje rezultiraju odsustvovanjem s posla i događaji u vezi sa seksualnom eksploatacijom i zloupotrebom i seksualnim uznemiravanjem. Vođenje i čuvanje evidencije i zahtijevanje od trećih lica i primarnih dobavljača da i oni vode i čuvaju takve evidencije. Pomenute evidencije predstavljaju ulazne podatke za redovnu reviziju učinka i uslova rada u oblasti zaštite i zdravlja na radu.
- Primjena disciplinskih mjera u slučajevima seksualne eksploatacije i zloupotrebe i seksualnog uznemiravanja.
- U slučajevima srednjih, teških, fatalnih i masovnih udesa, prijavljivanje istih organima reda i zakona i Inspekciji rada.

Po okončanu procesa nabavke i kada Izvođači budu poznati, ovi postupci za upravljanje radom mogu se ažurirati kako bi, shodno potrebama, uključili dodatne detalje o kompanijama.

8. POLITIKE I PROCEDURE

Ovo poglavlje sadrži informacije o zaštiti i zdravlju na radu, izvještavanju i praćenju i drugim opštim politikama na projektu. Gdje je relevantno, identifikuju se i važeći domaći propisi.

U Poglavlju 2 identifikovani su znatni rizici u oblasti zaštite i zdravlja na radu, a u ovom poglavlju, data su rješenja za identifikovane rizike. Za identifikovani rizik od prinudnog rada data su rješenja u okviru ovog poglavlja (v. ESS2 tačka 20 i opšte napomene). Za identifikovane rizike od dječijeg rada, rješenja su data u Poglavlju 7.

Kada Zajmoprimac ima sopstvene politike ili procedure, one se mogu navesti ili priložiti Postupcima za upravljanje radom, zajedno sa drugom pratećom dokumentacijom.

Na primjer, za rješavanje pitanja zapošljavanja i nediskriminacije, može se koristiti sljedeći pristup:

Izvođači pripremaju postupke za upravljanje radom u skladu sa ovim postupcima za upravljanje radom i domaćim zakonom o radu. Principi i postupci predstavljeni u nastavku sadrže minimalne zahtjeve, ali ne predstavljaju iscrpnu listu zahtjeva.

Kako je navedeno u Zakonu o radu Crne Gore, zapošljavanje na projektu će biti zasnovano na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Zabranjuje se diskriminacija u bilo kom aspektu radnog odnosa, kao što su zapošljavanje, nadoknada, uslovi rada i uslovi zapošljavanja, pristup osposobljavanju, napredovanje ili prestanak radnog odnosa. Izvođači će izraditi sljedeće mjere, nad kojima će nadzor vršiti Jedinica za implementaciju projekta i konsultant za nadzor kako bi se obezbijedio pravičan tretman svih zaposlenih:

- U skladu sa odredbama Zakona o radu, postupci zapošljavanja moraju biti transparentni, javni i bez diskriminacije u pogledu etničke pripadnosti, vjere, seksualne orijentacije, invaliditeta, pola i po drugim osnovama u skladu sa Zakonom o radu i drugim relevantnim propisima.
- Prijave za zapošljavanje se razmatraju u skladu sa postupcima prijavljivanja koje utvrđuju izvođači.
- Prije postupka zapošljavanja, pripremaju se jasni opisi poslova sa objašnjenjem vještina potrebnih za svako radno mjesto.
- Svi zaposleni zaključuju pisane ugovore u kojima se opisuju uslovi rada, a čiji sadržaj će im biti objašnjen. Zaposleni će potpisati ugovor o radu. Uslovi zapošljavanja biće dostupni na radnim mjestima.
- Potrebno je zapošljavanje zasnovano na zaslugama; međutim, izvođači mogu dati prioritet kandidatima iz lokalnih zajednica i grupa u nepovoljnijem položaju, kao što su žene i osobe sa invaliditetom.
- Nekvalifikovana radna snaga će se prvenstveno angažovati iz zajednica, naselja i opština pod uticajem projekta.
- Poslodavci koji namjeravaju da u roku od 90 dana izvrše kolektivno otpuštanje najmanje 20 zaposlenih, moraju pokrenuti konsultacije, zatražiti i razmotriti mišljenje i predloge sindikata ili zaposlenih ili njihovih predstavnika u odsustvu sindikata, prije nego što donesu rješenje o otpuštanju. Navedene konsultacije ne mogu biti kraće od 30 dana.
- Zaposleni po osnovu ugovora ne plaćaju nikakve naknade za zapošljavanje. Ukoliko se utvrde bilo kakve naknade za zapošljavanje, one padaju na teret poslodavca.
- U zavisnosti od porijekla poslodavca i zaposlenog, ugovori se sačinjavaju na odgovarajućem jeziku razumljivom za obje strane.
- Pored pisane dokumentacije, zaposlenima koji mogu imati poteškoća sa razumijevanjem dokumentacije biće obezbijeđeno i usmeno objašnjenje uslova zapošljavanja.
- Mada se ne očekuju problemi u vezi sa jezikom komunikacije, pažnju treba posvetiti obezbjeđivanju koordinacije između različitih izvođača, kao i sredstava za rješavanje bilo kakvih jezičkih prepreka.
- Stranci podnose zahtjev za izdavanje dozvole boravka, koja im omogućava zaposlenje u Crnoj Gori.
- Jedinica za implementaciju projekta će u ugovorima navesti da svi zaposleni kod izvođača (i podizvođača) moraju biti stari 18 ili više godina.

- Zakon o radu dozvoljava noćni rad za osobe mlađe od 18 godina, ali samo pod određenim zakonom definisanim okolnostima.

Na primjer, za postupanje po pitanjima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, može se primijeniti sljedeći pristup:

Planovi zaštite i zdravlja na radu: Zajmoprimac će u tendersku dokumentaciju uključiti specifične zahtjeve standarda zaštite i zdravlja na radu koje su dužni da ispunjavaju svi izvođači i podizvođači u okviru ovog projekta. Standardi moraju biti u skladu sa lokalnim propisima, smjernicama Svjetske banke o EHS i dobre međunarodne i industrijske prakse. Sljedeći zahtjevi standarda zaštite i zdravlja na radu treba kao minimum da budu uključeni u Plan zaštite i zdravlja na radu koji pripremaju izvođači:

- Postupak procjene rizika.
- Radna dozvola za radna mjesta sa povećanim rizikom (rad na visini, rad sa vrelim materijalima, rad na vodovima pod naponom, rad u skućenim prostorima).
- Zlatna pravila za radove opasne po život.
- Postupak reagovanja u hitnim slučajevima.
- Sprečavanje pada i rad na visini.
- Bezbjednost iskopa, merdevina i skela; bezbjednost prilikom zavarivanja i rezanja; bezbjednost dizalica, kranova i viljuškara; bezbjednost električnih i ručnih alata.
- Sprečavanje respiratornih opasnosti od hemikalija i materija koje se prenose vazduhom (uključujući prašinu, silicijum i azbest); bezbjednost u elektro radovima (upravljanje opasnim energetskim sistemima, zatvori-označi sistem, energetska verifikacija, rad na bezbjednoj udaljenosti, žičani vodovi i zaštita dizajna, uzemljenje, zaštita strujnog kola, zaštita od elektrolučnog kvara, električna bezbednost, oprema za ličnu zaštitu i dielektrični alati); obilježavanje opasnosti; zaštita od buke i vibracija; sigurnost pri montaži čeličnih konstrukcija; zaštita od požara; bezbjednost pri rukovanju materijalom; bezbjednost u armiračko-betonskim radovima.
- Oprema za ličnu zaštitu na gradilištu.
- Osposobljavanje u oblasti zaštite i zdravlja.
- Politika odbijanja preuzimanja radnog zadatka.

Zaposleni na poslovima zaštite i zdravlja na radu: Pored navedenog, planovi zaštite i zdravlja na radu će, između ostalog, sadržati i sljedeće: izvođač građevinskih radova definiše matricu odgovornosti za zaštitu i zdravlje na radu za sve zaposlene, uključujući rukovodioca projekta, rukovodioce ugovorom, zaposlene u oblasti zaštite i zdravlja na radu, poslovođu i sve zaposlene, navodeći jasne uloge i odgovornosti u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Svaki izvođač dužan je da ima sopstvene zaposlene na poslovima zaštite i zdravlja na radu, koji će biti odgovorni za sprovođenje i nadzor nad sprovođenjem programa zaštite i zdravlja na radu.

Procjena rizika: Svi izvođači dužni su da izvrše analizu procjene rizika kako bi identifikovali opasnosti i rizike u oblasti zaštite i zdravlja na radnom mjestu. Izvođači će izraditi planove upravljanja rizikom, uključujući i postupke za procjenu rizika, kako bi se ublažili rizici u ovoj oblasti. Postupci imaju za cilj uspostavljanje i održavanje bezbjednog radnog okruženja tako da radna mjesta, mehanizacija, oprema i procesi pod njihovom kontrolom budu bezbjedni i bez rizika po zdravlje. Izvođači su u obavezi da vode evidenciju o kursovima osposobljavanja.

Standardi bezbjednosti i oprema za ličnu zaštitu: Izvođači su dužni da osiguraju bezbjedno radno mjesto; stoga će procjena rizika biti završena prije početka bilo kakvih građevinskih radova, a mjere bezbjednosti sprovedene u skladu sa važećim bezbjednosnim standardima. Zaposleni će imati obezbijedenu opremu za ličnu zaštitu i druge preventivne mjere. Svi zaposleni će se strogo pridržavati Zlatnih pravila⁴ za radove opasne po život (pravila zaštite i zdravlja na radu koja se ni u kom slučaju ne smiju prekršiti), koja će se primjenjivati u skladu sa ugovornom matricom posljedica. Poslodavac će o svom trošku zaposlenima obezbijediti posebnu odjeću, obuću i drugu opremu za ličnu zaštitu. Pomenuta oprema se dostavlja zaposlenima koji rade na otklanjanju posljedica udesa i elementarnih nepogoda. Kada je oprema za ličnu zaštitu nefunkcionalna, poslodavac je dužan da istu o svom trošku zamijeni, bez odgovornosti zaposlenog. Ukoliko zaposleni o svom trošku nabavlja opremu za ličnu zaštitu, poslodavac je dužan da tako nastale troškove nadoknadi.

Osposobljavanje u oblasti zaštite i zdravlja na radu: Poslodavac je dužan da organizuje osposobljavanje zaposlenih u oblasti zaštite i zdravlja na radu na jeziku koji zaposleni razumije, a prije stupanja u radni odnos. Pomenuti kurs osposobljavanja sadrži:

- opšte principe zaštite i zdravlja na radu;
- radne postupke, opremu, mehanizaciju, priručnike i uputstva za upotrebu i popravku radne opreme;
- planove postupanja u vanrednim situacijama i evakuacije, kao i njihove aktivnosti na implementaciji;
- postojeće prijetnje i rizike, kao i mjere koje treba preduzeti u cilju prevazilaženja takvih situacija.

Izvođači vrše kontrolu pristupa gradilištu samo ovlašćenim licima i vrše provjeru da li zaposleni ispunjavaju uslove za osposobljavanje i akreditaciju u skladu sa postavljenim standardima za stručno osposobljavanje i važećim regulatornim zahtjevima (tj. u mnogim zemljama vozači kamiona, rukovaoci kranovima i dizalicama moraju biti licencirani, kao i električari. Zaposleni moraju biti osposobljeni za izvođenje opasnih radova, kao što su rad na visini, rad u skućenim prostorima, zavarivanje itd.). Svi zaposleni moraju kao minimum završiti kurs o osnovama zaštite i zdravlja na radu da bi imali pristup gradilištu.

Politika odbijanja preuzimanja radnog zadatka: Zaposleni imaju pravo da odbiju izvršavanje zadataka ili naloga koje mu je dodijelio poslodavac, a koji predstavljaju rizik po zdravlje i bezbjednost zaposlenih. Zaposleni imaju pravo da napuste radno mjesto u slučaju opasnosti. Izvođači ne smiju otpustiti zaposlenog, niti ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlene u slučajevima kada zaposleni iskoriste svoje pravo da prijave ili napuste radno mjesto u slučaju prijetnje od opasnosti.

Svi izvođači dužni su da preduzmu odgovarajuće mjere zaštite kada izbjegavanje opasnosti po zdravlje i bezbjednost nije moguće. Ove mjere uključuju kontrolu opasnosti na licu mjesta primjenom zaštitnih rješenja i obezbjeđivanjem adekvatne opreme za ličnu zaštitu bez ikakvih troškova za zaposlene na projektu/potprojektu.

Poslodavac je dužan da uspostavi i sprovede sistem prijavljivanja udesa, bolesti i nezgoda.

⁴ Zlatna pravila uglavnom se odnose na pitanja kao što su rad na visinama, rad u skućenim prostorima, rad na iskopavanju, opremu za ličnu zaštitu, sistem radnih dozvola, radovi na podizanju tereta, rad na sistemima pod naponom, saobraćaj, rad u visokorizičnim situacijama i slično. Poslodavci treba da definišu sopstvena Zlatna pravila u skladu sa prirodnim posla.

Komisija za zaštitu i zdravlje na radu: Formiraće se komisija za zaštitu i zdravlje na radu na gradilištu sa predstavnicima zaposlenih, Zajmoprimca i svih podizvođača. Na svakih dvije sedmice, održavaće se sastanci o zaštiti i zdravlju na radu kako bi se razgovaralo o mjerama sprečavanja, odstupanjima i neusaglašenostima, udesima i korektivnim radnjama. Izvođači su dužni da sprovedu interne ankete i revizije o zaštiti i zdravlju na radu kako bi potvrdili usklađenost prakse zaštite i zdravlja na radu. Neusaglašenosti se dokumentuju i interno prijavljuju. Postavlja se i prati vremenski okvir za sprovođenje korektivne radnje. Na početku radnog vremena, održavaju se dnevni informativni sastanci o zaštiti i zdravlju na radu, s akcentom na opasnosti i mjere za sprečavanje opasnosti za svako radno mjesto. Izvođači su dužni da dokumentuju i Zajmoprimcu prijave sve udesa i bolesti sa odsustvovanjem s posla u trajanju od jednog dana ili duže, smrtna slučajeve ili ozbiljne povrede koje se mogu desiti na gradilištu.

Prva pomoć: Resursi za prvu pomoć i za teže povrede moraju biti dostupni na gradilištu. Takođe je potrebno unaprijed ugovoriti zdravstvenu ustanovu za liječenje i zbrinjavanje, kao i odgovarajući prevoz povrijeđenih zaposlenih lica. Projekti sa velikim građevinskim radovima treba da imaju ljekare na licu mjesta.

Smještaj zaposlenih: Ako se obezbjeđuje smještaj za zaposlene, izvođači su dužni da obezbijede da smještajni prostori budu u skladu sa dobrim higijenskim standardima, sa dostupnom svježom vodom za piće, čistim krevetima, toaletima i tuševima, čistim spavaćim sobama, dobrom rasvjetom, ormarićima, odgovarajućom ventilacijom, bezbjednom električnom instalacijom, zaštitom od požara i udara groma, sa odvojenim prostorijama za pripremu i konzumiranje hrane. Potrebno je obezbijediti odvojene prostorije za muškarce i žene. Izvođači radova su u obavezi da se pridržavaju Smjernica A IFC i EBRD „Smještaj zaposlenih: procesi i standardi“.

Praćenje i izvještavanje: Konsultant za nadzor sprovodi periodični nadzor nad radom izvođača na poslovima zaštite na radu, koji uključuje posjete gradilištu najmanje jednom mjesečno, odnosno jednom sedmično u slučaju velikih infrastrukturnih radova. Navedeni nadzor obuhvata provjeru poštovanja gore navedenih standarda, udesa, kršenja Zlatnih pravila, zatim podrazumijeva preporuke i praćenje napredovanja u sprovođenju korektivnih radnji. Zajmoprimac u ugovor(e), kao zahtjev za izvođače radova, uključuje odredbu o obavezi izvještavanja o pitanjima kao što su broj udesa, stepen težine udesa, broj neusaglašenosti koje se ponavljaju, kršenje Zlatnih pravila, broj smrtnih slučajeva i ozbiljnih povreda, kao i kazne za neizvršavanje. Konsultant za nadzor, pored toga, pregleda i odobrava planove i procedure zaštite kod izvođača. Od izvođača će se zahtijevati da periodično dostavljaju informacije o učinku u pogledu pitanja rada, zaštite i zdravlja na radu. Navedene informacije će biti uključene u mjesečni izvještaj izvođača radova, koje pregleda tim konsultanta za nadzor.

Pored toga, izvođač radova je u obavezi da obavijesti Zajmoprimca o svim inspekcijama i revizijama koje su sprovela resorna ministarstva, kao što je Inspekcija rada. Nalazi iz revizija se na zahtjev podnose Zajmoprimcu i Banci.

Prijavljivanje udesa i nezgoda: Jedinica za implementaciju projekta ili izvođač radova dužni su da odmah ili najkasnije u roku od 24 sata po događaju, Inspekciji rada i Ministarstvu unutrašnjih poslova (policiji) prijave svaku smrtonosnu, kolektivnu ili pojedinačnu tešku povredu, zbog koje zaposleni nije u mogućnosti da radi tri uzastopna radna dana, kao i svaki opasan događaj koji može ugroziti zdravlje i bezbjednost zaposlenih.

Zajmoprimac u roku od 48 sati obavještava Banku o svakoj nezgodi ili udesu u vezi sa projektom, koji imaju ili će vjerovatno imati značajan negativan uticaj na životnu sredinu, zajednice pod uticajem projekta, javnost ili zaposlene (rad, zaštita i zdravlje, odnosno nezgoda, udes ili okolnosti koje utiču na bezbjednost), a najkasnije tri kalendarska dana od nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge proteste radnika, ozbiljne povrede radnika ili smrtne slučajeve, povrede članova zajednice izazvane projektom ili štetu na imovini. Zajmoprimac je dužan da pripremi izvještaj o događaju i korektivnoj radnji i podnese ga Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Kodeks ponašanja: Izvođač radova je dužan da izradi i sprovede Kodeks ponašanja. Izvođač građevinskih radova takođe treba da dostavi Kodeks ponašanja konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti kompanije i opštu radnu kulturu. Sadržaj Kodeksa ponašanja uključen je u standardnu tendersku dokumentaciju Svjetske banke i sadrži odredbe koje se odnose na sprečavanje seksualne eksploatacije i zloupotrebe/seksualnog uznemiravanja.

Seksualna eksploatacija i zloupotreba i seksualno uznemiravanje: Seksualna eksploatacija je svaka stvarna ili namjeravana zloupotreba položaja ranjivosti, različitog stepena moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, novčanu, društvenu ili političku korist od seksualne eksploatacije drugog (Pojmovnik UN o seksualnoj eksploataciji i zloupotrebi iz 2017. godine, strana 6). Seksualno zlostavljanje je stvarni ili zaprijećeni fizički pristup seksualne prirode, bilo na silu ili pod nejednakim ili prinudnim uslovima (Pojmovnik UN o seksualnoj eksploataciji i zloupotrebi iz 2017. godine, strana 5). Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni nastup seksualne prirode, zahtev za seksualnim uslugama i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode. Zaposlenima na projektu je zabranjeno da vrše bilo kakve radnje u oblasti seksualne eksploatacije i zloupotrebe i seksualnog uznemiravanja. Zaposleni na projektu dužni su da prilikom zasnivanja radnog odnosa potpišu Kodeks ponašanja. Zaposleni na projektu dužni su da prođu kurs osposobljavanja o Kodeksu ponašanja i sprečavanju seksualne eksploatacije i zloupotrebe i seksualnog uznemiravanja.

Propisi Crne Gore zabranjuju uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Uznemiravanje je u Zakonu o radu definisano kao svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, ili zaposlenog lica, koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u oblasti seksualnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore propisuje da se uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualna iznuda na radu ili u vezi sa radom, koje zaposleni izvrši prema drugom zaposlenom smatraju povredom dužnosti na radu i osnovom za otkaz ugovora o radu i isključenje zaposlenog sa posla. Zaposleni je dužan da obavijesti poslodavca u pisanoj formi o okolnostima koje ukazuju na njegovu/njenu izloženost uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnoj ucjeni, te da zahtijeva efikasnu zaštitu.

9. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSŁJAVANJE

Minimalna starosna granica za zapošljavanje na ovom projektu će uobičajeno biti 18 godina. Nacionalno zakonodavstvo zabranjuje dječji rad. Međutim, u izuzetnim okolnostima, osobama između minimalne starosne granice (15 godina) i granice od 18 godina, dozvoljeno je da rade na određenim poslovima koji su

u skladu sa domaćim propisima i koji podliježu praćenju i procjeni rizika za takve poslove. Licu mlađom od 18 godina nije dozvoljeno da radi na opasnim poslovima.

Od izvođača se zahtijeva da izvrši provjeru identiteta i starosti svih zaposlenih. Od zaposlenih se dakle traži da dostave zvaničnu dokumentaciju kojom potvrđuju starost, kao što je nacionalna lična karta, pasoš, vozačka dozvola, izvod iz matične knjige rođenih, važeći zdravstveni ili školski karton. Neće se nametati nikakva druga ograničenja u pogledu starosti za zapošljavanje. Starost zaposlenih neće se koristiti kao kriterijum pri odlučivanju o zapošljavanju i unapređenju zaposlenih na projektu, niti u slučaju raskida ugovora. **Od izvođača se zahtijeva da potvrdi identitet i starost svojih zaposlenih. Od zaposlenih se dakle traži da dostave zvaničnu dokumentaciju, koja može uključivati izvod iz matične knjige rođenih, nacionalnu ličnu kartu, pasoš, ili zdravstveni ili školski karton.**

Ukoliko se otkrije da na je na projektu radno angažovano dijete mlađe od donje starosne granice za zapošljavanje, preduzimaju se mjere za hitan prestanak radnog odnosa ili angažovanja djeteta na odgovoran način, vodeći pritom računa o najboljem interesu djeteta.

Na projektima na kojima postoji rizik od dječijeg rada, mogu se primjenjivati sljedeće dodatne mjere ublažavanja:

- Obuke/seminari s ciljem podizanja svijesti o štetnim aspektima dječijeg rada i informisanja o domaćem zakonodavstvu koje se odnosi na zabranu dječijeg rada.
- Obuke će uključiti postupke provjere starosti.
- Jedinica za implementaciju projekta će obavijestiti zaposlene po ugovoru [i radnike iz zajednice] o žalbenom mehanizmu koji se može koristiti za prijavu dječijeg rada, uključujući anonimne prijave.
- Ugovori sa [unijeti korisnika/firmu/NVO] će sadržati odredbe o zabrani dječijeg i prinudnog rada, kao i odgovarajuće odredbe kaznene politike u slučaju da se utvrdi postojanje dječijeg ili prinudnog rada.
- Jedinica za implementaciju projekta će obavljati periodične posjete, kako bi vršila kontrolu i nadzor da li su u aktivnostima na realizaciji projekta angažovana djeca.
- U Jedinici za implementaciju projekta će biti zaposlen socijalni radnik sa punim radnim vremenom.
- Ako je moguće, treba sarađivati sa nadležnim državnim institucijama koje imaju mandat da spriječe i ukinu dječji rad.

Na projektu na kojem su radno angažovana lica uzrasta od 15 do 18 godina, sprovodiće se sljedeće mjere:

- procjena rizika za radove koje će izvoditi lica uzrasta od 15 do 18 godina;
- obezbijediti da lica starosti između 15 i 18 godina ne rade u noćnoj smjeni i na opasnim poslovima, odnosno, na bilo kojim drugim poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje, sigurnost, psihički i obrazovni razvoj i moral.
- sprovoditi redovno praćenje zdravlja, uslova rada, radnih sati, isplate zarada i drugih zahtjeva ESS2 i zakona o zapošljavanju i zaštiti Crne Gore.

10. USLOVI

U ovom poglavlju razrađeni su detalji o:

- specifičnim zaradama, satima i drugim odredbama koje se odnose na projekat;
- maksimalnom broju radnih sati na projektu;
- kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na projekat. Kada je relevantno, treba obezbijediti spisak ugovora i opisati ključne karakteristike i odredbe;
- ostalim specifičnim uslovima.

Uslovi koji se primenjuju na zaposlene u Jedinici za implementaciju projekta i Centralnoj fiducijarnoj jedinici utvrđeni su njihovom internom regulativom ili kadrovskom politikom, koje predviđaju prava zaposlenih u skladu sa domaćim Zakonom o radu, opisanim u Poglavlju 3. Pomenuta interna regulativa i propisi o radu primenjuju se na zaposlene u Jedinici za implementaciju projekta i Centralnoj fiducijarnoj jedinici raspoređene na poslovima u vezi sa projektom (neposredno zaposleni).

Na zaposlene će se primjenjivati postojeći kolektivni ugovori.

Plate će se isplaćivati najmanje jednom mjesečno.

Prema Zakonu o radu Crne Gore, radna sedmica traje pet dana, a redovno radno vrijeme iznosi 40 sati. Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično (ali može da ide i do 50 časova), u okviru perioda od četiri mjeseca. Izuzetno se kolektivnim ugovorom može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou. Ako su na projektu angažovana lica mlađa od 18 godina, radno vrijeme tih lica ne može biti duže od 35 sati sedmično, niti duže od osam sati dnevno.

Zaposleni na projektu imaju pravo na naknadu za rad u vrijeme praznika neradnog dana, za noćni rad, ukoliko takav rad nije razmotren prilikom utvrđivanja osnovne plate, i za prekovremeni rad u skladu sa internim propisima kompanije koja zapošljava lica.

Zaposleni na projektu imaju pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa, kojima se dodaje odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno (u periodu od 24 časa). Sedmični odmor je obično nedjeljom. Poslodavac može drugačije organizovati korišćenje sedmičnog odmora, ukoliko npr. priroda posla i organizacija rada to zahtijevaju.

Zaposleni na projektu imaju pravo na godišnji odmor, odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, kao i na roditeljsko odsustvo u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore.

Sve ostvarene zarade, naknade socijalnog osiguranja, neiskorišćeno vrijeme odsustva, doprinosi za penzijsko osiguranje i sva druga prava, biće isplaćena na dan ili prije prestanka ugovora o radu. Otkazni rokovi će biti u skladu sa zahtjevima Zakona o radu Crne Gore.

Postupcima za upravljanja radom će se kod izvođača utvrditi uslovi za zaposlene po ugovoru. Ovi uslovi će biti u skladu, kao minimum, sa ovom postupcima za upravljanje radom, Zakonom o radu Crne Gore i Opštim uslovima Standardne tenderske dokumentacije Svjetske banke i uporedivim industrijskim standardima.

11. ŽALBENI MEHANIZAM

Jedinica za implementaciju projekta će razviti i implementirati žalbeni mehanizam za neposredno zaposlene kako bi se rješavale zabrinutosti na radnom mjestu. Žalbeni mehanizam će biti uspostavljen prije početka implementacije projekta i održavaće se tokom cjelokupnog trajanja projekta.

Jedinica za implementaciju projekta će od izvođača zahtijevati da razviju i implementiraju žalbeni mehanizam za svoje zaposlene (zaposlene kod izvođača), uključujući podizvođače, i to prije početka radova. Izvođači radova će pripremiti svoje postupke za upravljanje radom prije početka izvođenja građevinskih radova, koji će takođe sadržati detaljan opis žalbenog mehanizma.

Žalbeni mehanizam kroz koji zaposleni mogu podnositi prijave obavezno sadrži:

- procedure za prijem prijava, kao što su formular za komentare/žalbe, kutije za sugestije, adresa elektronske pošte, dežurna telefonska linija, centralno odjeljenje;
- predviđene vremenske okvire za odgovor na prijave i za postupanje po prijavama;
- registar za evidentiranje i praćenje pravovremenog postupanja po prijavama.
- odjeljenje zaduženo za prijem, evidentiranje, postupanje po i praćenje rješavanja prijava.

Jedinica za implementaciju projekta će pratiti evidentiranje i postupanje po prijavama kod izvođača radova, koji ovu jedinicu o tome informišu u svojim mjesečnim izvještajima o napredovanju. Proces takođe prati i kontakt osoba za žalbeni mehanizam, predstavnik Jedinice za implementaciju projekta koji će biti zadužen za žalbeni mehanizam projekta.

Žalbeni mehanizam preko kojeg zaposleni mogu podnositi prijave, biće opisan u uvodnim kursevima osposobljavanja zaposlenih, koji će biti organizovani za sve zaposlene na projektu. Mehanizam će se zasnivati na sljedećim principima:

- proces će biti transparentan i omogućiće zaposlenima da izraze svoju zabrinutost i podnose prijave,
- neće biti diskriminacije i odmazde prema onima koji podnose prijave, a sve prijave će se tretirati na povjerljiv način,
- sa anonimnim prijavama se postupa jednako kao i sa onima čije je porijeklo poznato,
- uprava će ozbiljno postupati po prijavama i preduzimaće pravovremene i odgovarajuće mjere kao odgovor na prijavu,
- svaki zaposleni, uključujući podizvođače, može u bilo kom trenutku izraziti zabrinutost, pritužbu i prijavu, bez straha od odmazde i osвете,
- sa svim prijavama se postupa pravedno i sa poštovanjem,
- **sa anonimnim prijavama se postupa jednako kao i sa onima čije je porijeklo poznato,**
- po prijemu prijave, Jedinica za implementaciju projekta će se postarati da potvrdi njen prijem u roku od 3 radna dana. Podnosilac će u tom trenutku dobiti informacije o vremenu odgovora, narednim koracima i kontaktu unutar tima,
- sve prijave će biti dokumentovane u žalbenom mehanizmu, uključujući i one koje primaju supervizori, rukovodioci projekta ili drugo rukovodeće osoblje,
- žalbeni mehanizam će podrazumijevati posebne postupke za rješavanje prijava koje se odnose na uznemiravanje na radnom mjestu i seksualno uznemiravanje. Žalbenim mehanizmom za

prijavljivanje seksualnog uznemiravanja upravljaće obučeno osoblje, a prijave će se evidentirati i čuvati u zaštićenoj bazi podataka.

Informacije o postojanju žalbenog mehanizma biće lako dostupne svim zaposlenima na projektu (neposredno i zaposlenima po ugovoru) preko oglasnih tabli, „kutija za sugestije/prijave“ i drugih sredstava shodno potrebama.

Kontakt osobe za žalbeni mehanizam će biti obučene da upravljaju ovim mehanizmom i da održavaju povjerljivost.

Žalbeni mehanizam za zaposlene na projektu neće sprječavati radnike da koriste bilo koje druge upravne ili sudske mehanizme predviđene domaćim propisima.

12. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA

Zajmoprimac je dužan da u postupku javne nabavke koristi Standardnu dokumentaciju Banke za prikupljanje ponuda i ugovaranje, koji uključuju radne i stručne i zahtjeve koji se odnose na zaštitu i zdravlje.

U okviru procesa izbora izvođača koji će angažovati svoje zaposlene, Jedinica za implementaciju projekta i Centralna fiducijarna jedinica mogu da pristupe pregledu sljedećih podataka:

- podataka u javnim evidencijama, na primjer, u korporativnim registrima i javnoj dokumentaciji o kršenju važećeg zakona o radu, uključujući zapisnike inspektorata rada i drugih organa za kontrolu i nadzor;
- poslovnih licenci, registracija, dozvola i odobrenja,
- dokumenata koji se odnose na sistem upravljanja radom, uključujući pitanja zaštite i zdravlja na radu, na primjer, postupaka za upravljanje radom,
- identifikacionih podataka lica zaduženih za upravljanje radom, zaštitu i zdravlje na radu, njihovih kvalifikacija i sertifikata,
- sertifikata/dozvola/osposobljavanja zaposlenih za obavljanje potrebnih poslova,
- evidencija u kršenju zaštite i zdravlja na radu i reagovanja,
- evidencija o udesima i smrtnim slučajevima i o obavještanju nadležnih,
- evidencija o zakonski propisanim beneficijama za zaposlene i dokaza o upisu zaposlenih u relevantne programe,
- evidencija o zaradama zaposlenih, uključujući radne časove i primljene zarade i naknade zarada,
- identifikacionih podataka članova komisije za zaštitu i zdravlje na radu i zapisnika sa sastanaka,
- kopija prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koji pokazuju uključivanje odredbi i uslova koji odražavaju ESS2.

Ugovori sa izabranim izvođačima će uključivati odredbe koje se odnose na rad, uslove rada i zaštitu i zdravlje na radu, kako je predviđeno u SPD Svjetske banke, i njima se od izvođača zahtijeva da se pridržavaju ovih postupaka za upravljanje radom i zakona o radu, zaštiti i zdravlju na radu i zapošljavanju Crne Gore.

Jedinica za implementaciju projekta će biti zadužena za upravljanje i nadzor nad učinkom izvođača u odnosu na zaposlene koje je angažovao, s posebnom pažnjom prateći stepen poštovanja ugovornih obaveza

kod izvođača (obaveze, zastupanja i garancije). Ovo može uključivati periodične revizije, inspekcije i/ili provjere na licu mjesta, na lokacijama na kojima se projekat realizuje, i/ili evidencije i izvještaja o upravljanju radom koje podnose izvođači. Evidencija i izvještaji o upravljanju radom izvođača mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih lica i zaposlenih po ugovoru; (b) evidenciju koja se odnosi na primljene prijave i postupanje po njima; (c) izvještaje koji se odnose na kontrolu zaštite, uključujući smrtno slučajeve i udes, kao i sprovođenje korektivnih mjera; (d) evidenciju koja se odnosi na slučajeve nepoštovanja nacionalnih propisa; i (e) evidenciju o osposobljavanju zaposlenih po ugovoru, kako bi im se objasnili rad i radni uslovi, zatim zaštita i zdravlje na radu u okviru projekta.

13. RADNICI IZ ZAJEDNICE

Radnici iz zajednice neće biti angažovani na projektu.

14. ZAPOSLENI KOD PRIMARNOG DOBAVLJAČA

Kategorija primarnih dobavljača trenutno nije relevantna u okviru ovog projekta s obzirom da će sprovođenje zavisiti od aranžmana nabavke (da li će se raspisivati jedan tender za sve željezničke prelaze ili za svaki prelaz po jedan). Značajniji rizici od dječijeg ili prinudnog rada nijesu identifikovani, kao ni ozbiljniji bezbjednosni problemi u vezi sa primarnim dobavljačima. Bez obzira na navedeno, primarni dobavljači moraju biti kompanije koje su izvršile procjenu rizika rada i radnih uslova, uključujući sumnju na prinudni i dječiji rad.

U slučaju angažovanja lokalnih dobavljača, od izvođača će se zahtijevati da sprovedu postupak dužne pažnje kako bi utvrdili da li postoje značajni rizici da se kod dobavljača eksploatišu djeca, da postoje slučajevi prinudnog rada, odnosno izlaganje zaposlenih ozbiljnim problemima u oblasti zaštite i zdravlja. U slučaju ugovaranja stranih dobavljača, od izvođača će se zahtijevati da se u postupku nabavke informišu da li je dobavljač optuživan ili kažnjavao za bilo koje od ovih djela, kao i sprovedu provjeru postojanja dječijeg i prinudnog rada, odnosno da li postoje neki rizici u oblasti zaštite i zdravlja. Ukoliko takvi rizici postoje, Jedinica za implementaciju projekta će pripremiti postupke za rješavanje ovih rizika.

ANEKS 01 – Uzorak Kodeksa ponašanja

KODEKS PONAŠANJA ZAPOSLENIH NA PROJEKTU

Mi smo Izvođač, [unijeti naziv Izvođača]. Zaključili smo ugovor sa [unijeti naziv Naručioca] za [unijeti opis radova]. Radovi će se izvoditi [unijeti lokaciju gradilišta i druge lokacije na kojima će se izvoditi radovi]. Ugovorom se od nas zahtijeva sprovođenje mjera za rješavanje ekoloških i socijalnih rizika u vezi sa radovima, uključujući rizike od seksualne eksploatacije i zloupotrebe i od seksualnog uznemiravanja.

Ovaj kodeks ponašanja dio je mjera za rješavanje socijalnih i ekoloških rizika u vezi sa radovima. On važi za sve naše osoblje, radnike i druge zaposlene na lokaciji izvođenja radova. Kodeks takođe važi za zaposlene kod podizvođača, kao i za sve ostale koji nam pomažu u izvođenju radova. Sva navedena lica se u daljem tekstu nazivaju „**osoblje Izvođača**“ i na njih se primjenjuje ovaj kodeks ponašanja.

Ovim kodeksom identifikuju se ponašanja koja zahtijevamo od osoblja Izvođač.

Naše radno mjesto predstavlja okruženje u kojem se neće tolerisati nebezbedno, agresivno, uvredljivo ili nasilničko ponašanje, i u kojem bi se sva lica trebalo osjećati slobodno da pokreću pitanja ili izražavaju zabrinutosti, bez straha od odmazde.

ZAHTIJEVANO PONAŠANJE

Osoblje Izvođača dužno je da:

1. obavlja svoje poslove stručno i marljivo;
2. poštuje ovaj kodeks ponašanja i važeće zakone, propise i ostale zahtjeve, uključujući zahtjeve koji se odnose na zaštitu zdravlja, bezbjednost i dobrobit ostalog osoblja Izvođača i svih ostalih lica;
3. održavaju bezbjedno radno okruženje tako što:
 - a. obezbjeđuju da radna mjesta, mehanizacija, oprema i procesi pod kontrolom svakog pojedinačnog lica budu bezbjedna i bez rizika po zdravlje;
 - b. nose propisanu opremu za ličnu zaštitu na radu;
 - c. koriste odgovarajuće mjere u vezi sa hemijskim, fizičkim i biološkim materijama i agensima;
 - d. poštuju važeće operativne procedure u slučaju vanredne situacije.
4. prijavi situacije na radu za koje smatra da nijesu bezbjedne ili predstavljaju rizik po zdravlje, te da se udalji od situacije na radu za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu i opasnost po život ili zdravlje lica;
5. tretira druge ljude sa poštovanjem i ne diskriminiše određene grupe, kao što su žene, osobe sa invaliditetom, radnici migranti ili djeca;
6. se ne upuštaju u bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja, uključujući neželjeno navaljivanje seksualne prirode, zahtjeve za seksualnim uslugama i drugo neželjeno verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode sa drugim osobljem Izvođača ili Naručioca;
7. ne učestvuje u seksualnoj eksploataciji, što znači slučaj bilo kakve stvarne ili pokušaj zloupotrebe položaja ranjivosti, moći ili povjerenja, u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, novčanu, društvenu ili političku korist od seksualne eksploatacije drugog lica. U projektima/operacijama koje finansira Svjetska banka, smatra se da je do seksualne eksploatacije došlo kada se pristupa ili se koriste roba, radovi, konsultantske ili druge usluge koje finansira Banka, za ostvarenje seksualne koristi;

8. ne poćini silovanje, Ńto znaći fizićki prisilno ili na drugi naćin prisilno prodiranje – ćak i u neznatnoj mjeri – u vaginu, anus ili u usta penisom ili drugim dijelom tela. Silovanjem će se takode smatrati prodiranje predmeta u vaginu ili anus. Silovanje ukljućuje silovanje u braku i analno silovanje/sodomiju. PokuŃaj da se to djelo ućini smatra se pokuŃajem silovanja. Silovanje osobe od strane dva ili viŃe poćinilaca smatra se grupnim silovanjem;
9. ne poćini seksualni napad, Ńto znaći bilo koji oblik seksualnog kontakta bez pristanka koji ne rezultira niti ukljućuje penetraciju. Primjeri ukljućuju: pokuŃaj silovanja, kao i obljubu, milovanje ili dodirivanje genitalija i zadnjice; ne upuŃta se u bilo koji oblik seksualne aktivnosti sa osobama mlaćim od 18 godina, osim u slućaju već postojećeg braćnog odnosa;
10. zavrŃi relevantne kurseve osposobljavanje koji će biti organizovani u vezi sa ekoloŃkim i socijalnim aspektima Ugovora, ukljućujući pitanja zaŃtite i zdravlja na radu, seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja;
11. prijavi krŃenje ovog kodeksa ponaŃanja;
12. ne sprovodi odmazdu protiv bilo koje osobe koja prijavi krŃenje ovog kodeksa ponaŃanja, bilo nama ili Narućiocu, ili koja koristi [Ńalbeni mehanizam u okviru projekta].

EVENTUALNE ZABRINUTOSTI

Ako bilo koje lice primijeti ponaŃanje za koje smatra da moŃe predstavljati krŃenje ovog kodeksa ponaŃanja, ili koje se njega na drugi naćin tiće, to lice treba bez odlaganja da pokrene takvo pitanje, Ńto se moŃe uraditi na jedan od sljedećih naćina:

1. Obratiti se [*unijeti ime Ńrućnjaka za socijalna pitanja kod Izvoćaa, koji ima odgovarajuće iskustvo u postupanju sa rodno zasnovanim nasiljem, odnosno, ako se ugovorom ne zahtijeva radno mjesto za takvog Ńrućnjaka, drugog lica koje Izvoćać odredi za rjeŃavanje ovih pitanja*] na ovu adresu u pisanoj formi [], telefonom na [], ili lićno u [];
2. Pozvati [] liniju za pomoć kod Izvoćaa (*ukoliko postoji takva linija*) i ostaviti poruku.

Identitet lica ostaje povjerljiv, osim ako je prijavljivanje navodnih dogaćaja propisano domaćim propisima. Takode se mogu podnositi anonimne Ńalbe ili prijave, i njima će biti posvećena duŃna paŃnja i odgovarajuća razmatranja. Ozbiljno shvatamo sve prijave o mogućem nedolićnom ponaŃanju i istraŃićemo i preduzeti odgovarajuće mjere. Toplo ćemo preporučiti sluŃbe koje mogu pomoći u podrŃci osobi koja je doŃivjela navodni incident, ako je prikladno.

Protiv bilo kog lica koje je u dobroj namjeri izrazilo zabrinutost zbog nekog oblika ponaŃanja zabranjenog ovim kodeksom ponaŃanja neće se sprovoditi nikakva odmazda. Takva odmazda bi predstavljala krŃenje ovog kodeksa ponaŃanja.

POS LJEDICE KRŃENJA KODEKSA PONAŃANJA

Svako krŃenje ovog kodeksa ponaŃanja od strane osoblja Izvoćaa moŃe dovesti do ozbiljnih posljedica, ukljućujući raskid ugovora i eventualno obraćanje nadleŃnim pravnim organima.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA:

Primio/la sam primjerak ovog kodeksa ponašanja napisan na meni razumljivom jeziku. Razumijem da ako imam bilo kakva pitanja u vezi sa ovim kodeksom ponašanja, mogu da kontaktiram [*unijeti ime kontakt osobe Izvođača sa relevantnim iskustvom u postupanju sa rodno zasnovanim nasiljem*] i tražim odgovarajuće objašnjenje.

Ime člana osoblja Izvođača: [unijeti ime]

Potpis: _____

Datum: (dan, mjesec, godina): _____

Potpis ovlašćenog predstavnika Izvođača:

Potpis: _____

Datum: (dan, mjesec, godina): _____

ANEKS 02 – IZVJEŠTAJ O POŠTOVANJU RADA I RADNIH USLOVA (koriste treća lica koja angažuju radnike po ugovoru)

Naziv zadatka:
Referentni broj ugovora:
Ugovorni period: datum početka (M/D/G) datum završetka (M/D/G)
Pružalac usluge:
Izvještajni period:
Datu podnošenja izvještaja:
Potpis ovlašćenog lica:

IZVJEŠTAJ O POŠTOVANJU RADA I RADNIH USLOVA

I/ STATISTIČKI PODACI O ZAPOSLENIMA U KOMPANIJU *:

1. Ukupan broj zaposlenih po polu¹: M_____Ž_____
2. Broj zaposlenih sa ugovorom o radu
3. Broj lica angažovanih bez zasnivanja radnog odnosa
4. Broj zaposlenih sa pristupom socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju
5. Broj zaposlenih/angažovanih lica koji primaju zarade/naknade zarada redovno, najmanje jednom mjesečno
6. Broj zaposlenih koji su napustili kompaniju u izvještajnom periodu
7. Broj zaposlenih koji su u izvještajnom periodu angažovani
8. Broj radnih sati po zaposlenom (mjesečni prosjek)
9. Ukupno prekovremenih sati (mjesečni prosjek po zaposlenom)
10. Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno, od početka realizacije ugovora)
11. Broj preminulih na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno)

12. Broj prijavljenih slučajeva nasilja
13. Broj prijavljenih uznemiravanja/zlostavljanja
14. Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog žalbenog mehanizma za zaposlene (D/N)
15. Broj prijava podnesenih žalbenom mehanizmu (izvještajnom periodu i kumulativno, od početka realizacije ugovora)
16. Broj riješenih prijava kod žalbenog mehanizma (izvještajnom periodu i kumulativno, od početka realizacije ugovora)
17. Broj podnesenih tužbi u oblasti rada, zapošljavanja i zaštite i zdravlja na radu
18. Broj mirno riješenih sporova/sporova riješenih u dobrovoljnom arbitražnom postupku
19. Broj dolazaka radne i inspekcije zaštite i zdravlja na radu

**Zaposleni je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano za obavljanje radova ili pružanje usluga kod poslodavca*

¹ Broj zaposlenih odnosi se na stvaran broj lica na dan podnošenja izvještaja

II/ STATISTIČKI PODACI O ZAPOSLENIMA NA PROJEKTU:

1. Ukupan broj zaposlenih na projektu:
2. Broj zaposlenih na projektu sa ugovorom o radu:
3. Broj zaposlenih na projektu sa drugim vrstama ugovora:
4. Broj zaposlenih na projektu sa pristupom socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju, potvrđenih iz registra:

Upitnik o radu i radnim uslovima

	Uslovi	Da/Ne	Napomena
1	Svi zaposleni imaju ugovor o radu ili sporazum o angažovanju u pisanoj formi.	Da "	Ako je odgovor „Ne“, upisati razlog i objašnjenje

	Uslovi	Da/Ne	Napomena
		Ne "	
2	Svi zaposleni na projektu primaju zaradu najmanje jednom mjesečno	Da " Ne "	Ako je odgovor „Ne“, upisati razlog i objašnjenje
3	Svi zaposleni na projektu rade osam sati dnevno, 40 sati sedmično, ili manje	Da " Ne "	Ako je odgovor „Ne“, upisati razlog i objašnjenje
4	Svi zaposleni na projektu imaju redovan dnevni i sedmični odmor	Da " Ne "	Ako je odgovor „Ne“, upisati razlog i objašnjenje
5	Zaposleni na projektu sa kojima je raskinut ugovor o radu	Da " Ne "	Ako je odgovor „Da“, upisati broj i objasniti uslove raskida
6	Zaposleni na projektu koji su prošli kurs osposobljavanja u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu	Da " Ne "	Ako je odgovor „Da“, upisati broj i objasniti
7	Zaposleni na projektu kojima je odobreno odsustvo na koje imaju pravo	Da " Ne "	Ako je odgovor „Da“, upisati vrstu i broj odsustava
8	Zaposleni na projektu koji su bili uključeni u udes koji je rezultirao povredama ili smrtnim ishodom	Da " Ne "	Ako je odgovor „Da“, upisati broj i objasniti

	Uslovi	Da/Ne	Napomena
9	Zaposleni na projektu koji su prijavili slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštovanja zakona	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „Da“, upisati broj i objasniti
10	Zaposleni na projektu koji su pokrenuli žalbeni postupak ili postupak dobrovoljne arbitraže / pravni postupak za rješavanje spora	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „Da“, upisati broj i objasniti
11	U toku izvještajnog perioda, bilo je nekih incidenata ili nepoštovanja Postupaka za upravljanje radom	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „Da“, upisati broj i objasniti

ANEKS 03 – IZJAVA TREĆIH LICA O OBAVEZIVANJU NA POŠTOVANJE ODREDBI PROPISA O RADU I POSTUPAKA ZA UPRAVLJANJE RADOM NA PROJEKTU (LMP)

Datum i mjesto izdavanja: _____

Naziv i adresa izdavaoca (Ponudāča): _____

IZJAVA O PRAVNOJ I REGULATORNOJ USAGLAŠENOSTI

Ovim izjavljujemo sljedeće:

- Informisani smo o i poštujemo standarde utvrđene u ESS2 Svjetske banke;
- Poštujemo sve domaće zakone* i važeće propise koji se odnose na zapošljavanje, rad i radne odnose, radne i uslove u vezi sa radom;
- Obavezujemo se da ćemo obezbijediti sigurno i zdravo okruženje za naše zaposlene i da ćemo sprovoditi sve zahtjeve u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu u skladu sa domaćim propisima i ESS2 Svjetske banke;
- Ne tolerišemo bilo kakav oblik dječjeg ili prinudnog rada, odnosno oblike ropstva;
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu, i zabranjujemo neposrednu i posrednu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga;
- Potvrđujemo da će svim našim zaposlenima i licima angažovanih za rad sa nama uvijek biti dostupan žalbeni mehanizam, od prvog dana realizacije ugovora.

Ovim izjavljujemo da ćemo, ukoliko dobijemo ugovor, usvojiti Postupke za upravljanje radom u skladu sa ESS2 Svjetske banke, koje se odnose na projekat, te da ćemo ih ugraditi u naše poslovanje.

Ovim potvrđujemo da smo svjesni da ovlašćeni predstavnici Naručioca, ili nezavisna treća lica, mogu u našoj kompaniji vršiti najavljene i nenajavljene posjete, provjere na gradilištu i reviziju rada i uslova rada u cilju provjere usklađenosti sa gornjom izjavom.

Razumijemo da nepoštovanje bilo koje od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis:

Ime:

Pozicija:

*Domaći zakoni znače zakone Crne Gore i zakone zemlje Ponudāča, ukoliko je Ponudāč stranac