# 

**REPUBLIKA SRBIJA**

**MINISTARSTVO POLJOPRIVREDE, ŠUMARSTVA I VODOPRIVREDE (MPŠV)/UPRAVA ZA AGRARNA PLAĆANJA (UAP)**

**SRBIJA: PROJEKAT ZA KONKURENTNU POLJOPRIVREDU SRBIJE (SCAP) DODATNO FINANSIRANJE (P167634)**

# PROCEDURA UPRAVLJANJA RADOM

**Novembar 2023.**

Sadržaj

[PROCEDURE UPRAVLJANJA RADOM 1](#_Toc163200597)

[Skraćenice i akronimi 3](#_Toc163200598)

[1. OPIS PROJEKTA I OSNOVNE INFORMACIJE 4](#_Toc163200599)

[2. PREGLED UPOTREBE RADNE SNAGE NA PROJEKTU 6](#_Toc163200600)

[3. PROCENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADNE SNAGE 8](#_Toc163200601)

[4. KRATAK PREGLED RADNO-PRAVNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI 9](#_Toc163200602)

[5. KRATAK PREGLED RADNO-PRAVNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU 27](#_Toc163200603)

[6. ODGOVORNO OSOBLJE 35](#_Toc163200604)

[7. POLITIKE I PROCEDURE 37](#_Toc163200605)

[8. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSLENJE 42](#_Toc163200606)

[9. USLOVI 42](#_Toc163200607)

[10. ŽALBENI MEHANIZAM 44](#_Toc163200608)

[11. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA 45](#_Toc163200609)

[12. BUDŽET 47](#_Toc163200610)

# Skraćenice i akronimi

|  |  |
| --- | --- |
| ACM | Materijali koji sadrže azbest |
| BP | Procedure Banke (Svetska banka) |
| EHS | Pitanja zaštite životne sredine, zdravlja i bezbednosti |
| ESIA | Procena uticaja na životnu sredinu i društvo |
| ESA | Procena životne sredine i socijalnih aspekata |
| ESMP | Plan za upravljanje standardima zaštite životne sredine i društvenih standarda |
| ESMF | Okvir za upravljanje standardima zaštite životne sredine i društvenih standarda |
| ESF | Okvir zaštite životne sredine i društva |
| ESS | Standardi zaštite životne sredine i društveni standardi |
| FI | Finansijska institucija |
| FP | Koordinator (Focal Point) |
| GP | Dobra praksa (Svetska banka) |
| GORS | Vlada Republike Srbije |
| GFP | Koordinator za žalbe |
| GRM | Mehanizam za rešavanje žalbe |
| LMP | Procedure upravljanja radom |
| M&E | Monitoring i evaluacija |
| NGO | Nevladina organizacija |
| MPŠV PMT | Jedinica za implementaciju projekata u Ministarstvu poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede |
| MMP | Mikro i mala preduzeća |
| O&M | Aktivnosti i održavanje |
| PDO | Cilj razvoja projekta |
| PMU | Jedinica za upravljanje projektima u okviru Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede |
| SCAP | Projekat za konkurentnu poljoprivredu Srbije |
| SEP | Plan angažovanja zainteresovanih strana |
| TA | Tehnička pomoć |
| UAA | Iskorišćeno poljoprivredno područje |
| SB | Svetska banka |
| UAP | Uprava za agrarna plaćanja |
| PMT | Tim za upravljanje projektima |

# OPIS PROJEKTA I OSNOVNE INFORMACIJE

**Opšte informacije o projektu.** Svetska banka (SB) pruža podršku Vladi Srbije u sprovođenju Nacionalne strategije za poljoprivredni i ruralni razvoja kroz: Projekat konkurentne poljoprivrede u Srbiji (SCAP) (u daljem tekstu: matični Projekat).

Od 2020. do 2024. godine matični projekat je odigrao ključnu ulogu u strukturnoj podršci i finansiranju mera ruralnog razvoja (MRR) sa 25% ukupnog budžeta za ruralni razvoj. **Mobilizacija privatnog sektora jedan je od ključnih uspeha**. Na svakih 1 EUR granta, 1 EUR se mobiliše iz privatnih fondova, što znači da je procenat mobilizacije privatnog sektora 100% u poređenju sa iznosom dopunskih grantova. Sve komercijalne banke u Srbiji, koje imaju kredite namenjene poljoprivredi, uključene su u matični projekat; predstavljaju preko 50% ukupnog broja svih banaka u Srbiji. Kroz ovu inicijativu 35% korisnika SCAP izvršilo je investiranje u otpornost na klimatske promene i mere ublažavanja, agroekološke mere i održivu poljoprivrednu proizvodnju.

U poređenju sa drugim merama, ova mera ruralnog razvoja (MRR) privukla je najveće interesovanje među poljoprivrednicima zbog politike „bez pretfinansiranja“, zajedno sa ciljanom, detaljnom politikom evaluacije bez mogućnosti za prevaru i implementacijom koja je usklađena sa procedurama Svetske banke.

Zajedno sa strogim poštovanjem ekoloških i socijalnih standarda SB, SCAP je uveo inkluzivne kriterijume izbora, koji će se usavršavati u budućnosti; svaki treći korisnik je žena, prosečna starost je ispod 40 godina, prosečno obrazovanje je srednje, korisnici dolaze iz nerazvijenih opština, sa otežanim poljoprivrednim uslovima i dve trećine je prvi put uzela kredit od komercijalne banke. SCAP je među vodećim projektima koje finansira Svetska banka kada je reč o iskorišćenosti projektnih sredstava.

Matični projekat će obezbediti investicije u proizvodnju i izgradnju kapaciteta (kroz savetodavne usluge, poslovno i finansijsko planiranje) usmerene na mikro i male poljoprivredno-prehrambene proizvođače (MMSP) sa fokusom na unapređenje njihovih proizvodnih i preduzetničkih kapaciteta za integraciju na tržište i rast sektora. Projekat nije finansirao direktne isplate (subvencije).

***Cilj i komponente Projekta***

SCAP je sveobuhvatna inicijativa osmišljena za unapređenje poljoprivrednog okruženja u Srbiji kroz tri međusobno povezane komponente. U okviru Komponente 1, projekat ima za cilj da podigne konkurentnost, otpornost i proizvodne kapacitete malih i srednjih poljoprivrednika i poljoprivrednih preduzeća. To podrazumeva strateške intervencije kao što su izgradnja kapaciteta, osnivanje Centra za izuzetnost i prenos znanja i razvoj pravnih okvira za podršku pristupanju EU. Pod-komponenta~~e~~ 1.2 se fokusira na sufinansiranje poslovnih planova putem šeme grantova i implementaciju klimatski pametne infrastrukture. U Komponenti 2, projekat daje prioritet poboljšanju kapaciteta Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MPŠV) za podršku savremenoj poljoprivredi, sa naglaskom na modernizaciji informacionih sistema, IKT komponentama. U cilju unapređenja usluga, pored informacionih sistema, dodatno finansiranje će takođe podržati napore Ministarstvva da istraži i integriše naprednu veštačku inteligenciju (AI) u savetodavne usluge i aplikacije za poljoprivrednike. Na kraju, Komponenta 3 obezbeđuje efikasno upravljanje projektima, sprovođenje studija, analiza i kontinuirano praćenje radi davanja preporuka za unapređenje poljoprivredne proizvodnje širom Srbije. SCAP svojim integralnim pristupom ima za cilj da pokrene srpsku poljoprivredu u pravcu konkurentnosti, održivosti i inovativnosti.

**Dodatno finansiranje matičnog projekta** (u daljem tekstu: Projekat), koji je predmet ovog dokumenta, preliminarno bi se koristilo za:

1. Razvoj konkurentnosti poljoprivredne proizvodnje, jačanje kapaciteta i otpornosti u poljoprivrednom sektoru, kao i sufinansiranje poslovnih planova za:
2. Podršku za nastavak modernizacije i digitalizacije usluga i razvoj digitalnih alata MPŠV, u cilju povećanja transparentnosti i efikasnosti u planiranju i sprovođenju mera poljoprivredne politike, IKT komponente
3. Upravljanje projektima, studije, analize, monitoring i preporuke za dalje unapređenje poljoprivredne proizvodnje u Srbiji.

Subjekat koji sprovodi projekat je MPŠV preko svojih relevantnih odeljenja i jedinica, odnosno Sektora za ruralni razvoj, Sektora za agrarnu politiku, Uprave za agrarna plaćanja UAP i Grupe za informacione tehnologije. Formiran je tim za upravljanje projektima (PMT) koji će pružati podršku implementaciji projekta u okviru UAP, koji je odgovoran za izvršenje programa investicione podrške ruralnom razvoju koji se finansiraju iz nacionalnog budžeta i IPARD programa.

Svrha uvođenja Procedure upravljanja radom (LMP) u Projekat je da se obezbedi da se projekti koje podržava Banka pridržavaju specifičnih standarda i uslova rada. Cilj ovih standarda je promovisanje pravednih i bezbednih uslova rada u okviru projekata koje finansira Svetska banka. Najvažniji društveni standard Svetske banke za rad i radne odnose je ESS2 koji se fokusira na različite aspekte rada i uslova rada, uključujući, bez ograničenja, nediskriminaciju, pravičnu naknadu, zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu i zabranu dečijeg rada i prinudnog rada. Pored toga, procedure upravljanja radom služe i za usklađivanje aktivnosti Svetske banke sa međunarodnim standardima rada i najboljim praksama, čime se doprinosi opštem cilju promocije društvene održivosti i odgovornog poslovanja u projektima koje finansira.

Stoga su postupci upravljanja radom u Svetskoj banci od ključnog značaja jer obezbeđuju da projekti koje podržava doprinose održivom razvoju uz poštovanje prava i dobrobiti radnika uključenih u ove projekte.

U Proceduri upravljanja radom (LMP) iznet je pristup projekta u pogledu ispunjavanja društvenog standarda Svetske banke (ESS2): Uslovi rada i zapošljavanja. Njime su utvrđeni uslovi za zapošljavanje ili angažovanje radnika na projektu, određeni zahtevi i standardi koje treba ispuniti i politike i procedure koje treba poštovati, procenjeni rizici i predloženo sprovođenje mera usklađenosti. LMP je pripremljen kao smernica, kako bi se izbegli, ublažili i kontrolisali rizici i uticaji u odnosu na radnike u projektu i obezbedila zaštita njihovih osnovnih prava, fer tretman i stvorili bezbedni i zdravi uslova rada.

LMP se odnosi na sve projektne radnikekako je definisano u ESS2[[1]](#footnote-2). Fokus ovog LMP je na radnicima koje direktno angažuju Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MPŠV), Uprava za agrarna plaćanja (UAP), Tim za upravljanje projektima (PMT) i Ministarstvo finansija (MF) za obavljanje poslova u vezi sa projektom (Direktni radnici). LMP se takođe bavi radnim rizicima radnika koje angažovala ili zaposlila treća lica, tj. pružaoci usluga i dobara, koji su definisani kao Ugovorni radnici na koje se primenjuju ove procedure.

**Komunalni radnici** neće biti angažovani jer priroda projekta isključuje angažovanje komunalne radne snage.

Radna snaga koju angažuju korisnici dopunskih grantova (poljoprivredna mikro i mala preduzeća - MMP) ne smatra se **projektnim radnicima** i stoga ne podleže ESS2. Njihovi uslovi angažovanja i rada predstavljaju rizike povezane sa ESS1 i procenjuju se i ublažavaju merama koje su definisane u ESMF - **Procena** **i upravljanje ekološkim i socijalnim rizicima i** **uticajima**.

***Rizicima koji se odnose na radnike podizvođača će upravljati ESMP potprojekata.***

***Komunalni radnici, radnici migranti ili Direktni dobavljači neće biti angažovani na projektu***

# PREGLED UPOTREBE RADNE SNAGE NA PROJEKTU

Očekuje se da će Projekat angažovati sledeće kategorije projektnih radnika kako je definisano u ESS2.

***Direktni radnici.*** Direktni radnici obuhvataju nezavisne konsultante angažovane posebno za rad u vezi sa projektom. Oni će biti integrisani u Tim za upravljanje projektima (PMT) i Ministarstvo finansija (MF) koji će biti dodeljeni za rad na projektu koji je smešten u MPŠV/UAP, koji će pružiti posebnu tehničku podršku za implementaciju komponenti relevantnih za njihovu oblast rada. Ovi radnici će biti angažovani putem standardnog obrasca Ugovora o konsultantskim uslugama koje pruža Banka.

**Državni službenici** iz MPŠV i UAP pružiće podršku PMT. Kada državni službenici rade u vezi sa Projektom, na njih nastavlja da se primenjuje nacionalno zakonodavstvo kojim se reguliše status, prava i dužnosti zaposlenih u javnom sektoru, a na njihov radni odnos nastavljaju da se primenjuju uslovi postojećih ugovora o radu u javnom sektoru, osim zahteva u oblasti zaštite radne snage i bezbednosti i zdravlja na radu (BZR), a zabrana dečjeg i prisilnog rada takođe se primenjuje na državne službenike uključene u projekat. Ukoliko se ne izvrši zakonski transfer (sproveden u skladu sa svim zakonskim zahtevima) njihovog zaposlenja ili angažovanja tako da postanu direktni radnici na projektu, tokom trajanja Projekta, njihov status državnih službenika ostaje nepromenjen.

PMT će imati menadžerske, administrativne, koordinacione uloge. Za upravljanje mehanizmom dopunskih grantova, biće angažovani koordinator granta i specijalista za nabavke na grantu, kao deo PMT, zajedno sa ekspertima koji će možda biti potrebni kao deo PMT, uključujući: koordinatora projekta, specijalistu za M&E, specijalistu za životnu sredinu i socijalnu zaštitu i administrativnog pomoćnika.

**Centralna fiducijarna jedinica (CFU) MF** obezbediće fiducijarne funkcije. Osoblje koje je trenutno angažovano u okviru CFU nisu državni službenici, već konsultanti sa potpisanim ugovorima za konsultantske usluge. CFU će naknadno izraziti svoje potrebe u pogledu broja i profila potencijalnog osoblja koje će biti dodeljeno projektnom radu. MF će selekcijom zasnovanom na kvalitetu i iskustvu odabrati potreban broj radnika za jačanje kapaciteta CFU, zaposliti ih kao konsultante, u skladu sa utvrđenim procedurama.

***Ugovorni radnici****:* Ugovorni radnici će biti angažovani ili zaposleni kod trećih lica, odnosno izvođača radova, podizvođača [[2]](#footnote-3) (u meri u kojoj je podugovaranje dozvoljeno matičnim ugovorima) i pružaoca usluga/konsultanata za izvršenje projektnih aktivnosti. To podrazumeva profesionalce i pomoćno osoblje koje Izvođač radova ili konsultanti, ili bilo koji podizvođač ili podkonsultant, imenuje za izvršenje radova, usluga ili nekog njihovog dela.

U svom ugovornom i pravnom odnosu sa bilo kojim trećim licem, MPŠV će imati ulogu naručioca u skladu sa odgovarajućim ugovorima. Dodela ugovora će slediti standardne postupke nabavke Svetske banke (uključujući standardne formulacije za zahteve u vezi radne snage i uslova rada kojima će ove LMP biti priložene). Angažovanje trećeg lica mora biti sprovedeno konkurentnim otvorenim tenderskim postupkom.

***Broj projektnih radnika***: Broj **direktnih radnika** procenjuje se između 20-25, koji će biti angažovani za upravljačke, tehničke, društvene, ekološke, finansijske, administrativne i funkcije nabavke u okviru PMT.

Direktni radnici će biti iskusni, lokalni profesionalci u svojim oblastima, pretežno sa visokim obrazovanjem i različitim obrazovnim profilima (npr. pravnici, ekonomisti, ekološke i društvene nauke, inženjeri poljoprivrede, inženjeri ITK i slično). Oni će biti angažovani na osnovu pojedinačnih ugovora, sa različitim vremenskim angažovanjem (puno radno vreme ili skraćeno radno vreme), i biće im dodeljeni konkretni zadaci, sa posebno definisanim procesom odgovornosti i usluga od značaja za osnovne funkcije projekta.

MPŠV je već uspostavilo PMT jedinicu, a dodatni kapaciteti će se graditi identifikovanjem novih pozicija potrebnih da se pokriju specifične potrebe Projekta i proširenog obima ekoloških i društvenih zahteva usvojenih u Okviru zaštite životne sredine i društva (ESF) Svetske banke.

MPŠV će, kroz konkurentne procedure selekcije, odabrati davaoce usluga za pružanje tehničke pomoći, IT usluge i dobavljače dobara (hardver i softver) i pojedinačne konsultante, kako bi se poboljšao kapacitet implementacije projekata u okviru PMT. Zbog veličine ugovora o pružanju usluga i potrebnih kvalifikacija za unapređenje hardvera, softvera i stvaranje integrisane informacione platforme i modernizacije informacionih sistema MPŠV, očekuje se da će ugovori o pružanju usluga biti dodeljeni srednjim do velikim nacionalnim i međunarodnim kompanijama. Eksperti koji će biti angažovani prate obrasce kompanije i mogu da pokriju kvalifikacione zahteve u rasponu od nacionalnih i međunarodnih stručnjaka sa velikim iskustvom, visoko obrazovanih i dobro pozicioniranih na tržištu rada.

**Komunalni radnici i radnici migranti** neće biti angažovani, jer priroda projekta isključuje angažovanje komunalne i migranatske radne snage.

## PROCENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADNE SNAGE

***Projektne aktivnosti***. Radnici dona projektu uglavnom će biti uključeni u upravljanje projektima, administrativnu podršku, rad na izgradnji kapaciteta i razvoju IT sistema.

***Ključni rizici radne snage.***

Očekuje se da će **projektni radnici** biti kancelarijsko osoblje, koje većinu svog posla obavlja u zatvorenom prostoru. Ovi visoko obrazovani radnici imaće kancelarijske poslove, iako će možda biti potrebna kraća putovanja van lokacije za nadzor korisnika i sprovođenje obuke/TA.

Putovanje van lokacije (tj. poseta korisnika, obuke) mogu ih izložiti rizicima koji su povezani sa putovanjima i lokaciju i zahtevaju određeni oprez, ali u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu svi ovi rizici su minimalni. Potrebno je izvršiti odgovarajuće pripreme za svaku posetu ili događaj fokusirajući se na bezbednost saobraćaja i obezbeđivanje odgovarajuće opreme ili pribora. S obzirom na prirodu projektnog rada i očekivani profil projektnih radnika, rizik od korišćenja dečijeg ili prinudnog rada je ravan nuli. Nijedan od identifikovanih radnika na projektu ne smatra se ranjivim. Nijedan drugi rizik radne snage ne smatra se značajnim.

Radna snaga angažovana od strane korisnika dopunskih grantova (poljoprivredna MMSP) ne smatra se **projektnim radnicima** i stoga nije predmet ESS2. Rizici zapošljavanja i uslova rada koji se odnose na zaposlene kod korisnika su rizici povezani sa ESS1, koji se procenjuju i ublažavaju merama predviđenim u ESMF.

Zakon o radu predviđa zabranu dečijeg i prinudnog rada. Od izvođača će se tražiti da potvrde identitet i starost svih radnika. Ako se otkrije da dete mlađe od minimalne starosti radi na projektu, biće preduzete mere u cilju hitnog prekida zaposlenja ili angažovanja deteta na odgovoran način, uzimajući u obzir najbolji interes deteta.

Kada su u pitanju građevinski potprojekti, pretpostavlja se da manjak svesti radnika i sprovođenja zahteva za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, poput upotrebe lične zaštitne opreme (LZO) i bezbedne prakse na radnom mestu, mogu predstavljati potencijalni rizik radne snage. Pored toga, ako projekat angažuje radnike starosti od 15 do 18 godina, potencijalni rizik može biti nedostatak adekvatne procene rizika uslova rada mladih radnika i obezbeđivanje i praćenje mera zaštite za ovu kategoriju radnika.

Drugi potencijalni rizik predstavlja mogućnost da poslodavci ne plaćaju doprinose za socijalno, zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i nebezbedne radne prakse. Ovi rizici se odnose na radnike podizvođača i njima će upravljati ESMP potprojekata.

Projekat neće izazvati značajan priliv radne snage. U slučaju građevinskih radova ili aktivnosti renoviranja manjeg obima koje zahtevaju finansiranje, projekat će dati prednost angažovanju lokalne radne snage. Shodno tome, ocenjeno je da Projekat ima *nizak nivo rizika od* rodno zasnovanog nasilja (seksualna eksploatacija i zlostavljanje (SEA)/rizik od seksualnog uznemiravanja (SH).

Mere ublažavanja rizika od SEA/SH definisane su zakonima. Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno iznuđivanje na poslu ili u vezi sa poslom osnova su za prestanak radnog odnosa. Zaposleni treba da obaveste svoje poslodavce u pisanoj formi o okolnostima koje ukazuju na njihovu izloženost uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom iznuđivanju i da zatraže efikasnu zaštitu. (Zakon o rodnoj ravnopravnosti (u daljem tekstu „ZRR“), čl. 18.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu (u daljem tekstu „ZSZR“, čl. 7). Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja. (Id.) Poslodavci su dužni da zaštite svoje zaposlene od zlostavljanja i odgovaraju za štetu koju odgovorno lice ili zaposleni vršeći zlostavljanje prouzrokuje drugom zaposlenom kod istog poslodavca. Poslodavac koji je naknadio štetu koju je prouzrokovalo odgovorno lice ili zaposleni ima pravo da od tog lica ili zaposlenog zahteva naknadu iznosa isplaćene štete. (ZSZR, čl. 8. i 9.)

# KRATAK PREGLED RADNO-PRAVNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI

Zakon o radu (u daljem tekstu: „ZOR“) je glavni zakon koji reguliše radne prakse u Srbiji. Sadrži glavne zahteve ESS2, kao što su pisani ugovori o radu, radno vreme (40 sati nedeljno); ograničenja za prekovremeni rad i povećanje zarade za prekovremeni rad, obavezne dane odmora i zabranu dečijeg i prisilnog rada. Predviđa minimalna prava zaposlenih, kao što su pravo na odgovarajuću platu/zaradu, zaštita zdravlja i bezbednosti na radu, zaštita ličnog integriteta, ličnog dostojanstva i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, uključujući finansijske naknade za nezaposlenost tokom privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima i ugovorima o radu. Zaposlene žene imaju pravo na posebnu zaštitu tokom trudnoće i nakon porođaja. Posebna zaštita je takođe zagarantovana zaposlenima mlađim od 18 godina i radnicima sa invaliditetom.

U skladu sa Zakonom o zapošljavanju stranaca (2019), strani državljani zaposleni u Srbiji uživaju ista prava u pogledu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja kao i državljani Srbije, pod uslovom da su ispunjeni uslovi utvrđeni zakonom.

Tražioci azila i azilanti imaju pravo na pristup tržištu rada, u skladu sa zakonom kojim se reguliše zapošljavanje stranaca. (Zakon o azilu i privremenoj zaštiti (u daljem tekstu ZAPZ“), čl. 57. i 65.).Tražioci azila i azilanti imaju pravo na zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonom kojim je uređena zdravstvena zaštita stranaca (ZAPZ, čl. 54. i 63

**A. Uslovi rada i upravljanje odnosima sa radnicima**

**Pružanje informacija i modeli ugovora o radu**

Svi zaposleni moraju da zaključe ugovore o radu sa svojim poslodavcima pre početka rada. Ugovori o radu moraju biti u pisanoj formi i potpisani od strane poslodavaca i zaposlenih ili njihovih ovlašćenih zastupnika (ZOR, čl. 30 - 32). Ugovori o radu se zaključuju u najmanje tri primerka, od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, dok poslodavac zadržava preostale primerke (Id.)

Svaki ugovor o radu mora da sadrži sledeće podatke: 1) naziv i sedište poslodavca; 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog; 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu; 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja; 5) mesto rada; 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme); 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme; 8) dan početka rada; 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno); 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu; 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog; 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo; 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena. (ZOR, čl. 33). Međutim, Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz tačaka 11-13, ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu (ZOR, čl. 33).

Ugovori o radu o radu na daljinu takođe moraju da sadrže: (1) radno vreme; (2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova; (3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava; (4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu; (5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja; (6) druga prava i obaveze (ZOR, čl. 42).

Ugovori o radu mogu se zaključiti na neodređeno ili određeno vreme (ZOR, čl. 31). Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad. (ZOR, čl. 32).

Zapošljavanje na određeno vreme ne može se zaključiti na period duži od 24 meseca, sa ili bez prekida. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda (ZOR, čl. 37). Međutim, zaposlenje na određeno vreme može trajati duže od 24 meseca u sledećim situacijama: (1) zamena privremeno odsutnog zaposlenog - do njegovog povratka; (2) rad na projektu - najduže do kraja projekta; (3) zapošljavanje stranog državljanina - do isteka radne dozvole; (4) rad kod novoosnovanog poslodavca - ne duže od 36 meseci; (5) zapošljavanje nezaposlene osobe kojoj nedostaje do pet godina radnog staža za sticanje prava na starosnu penziju (ZOR, čl. 37).

Ugovori o radu kojima je predviđen probni period moraju da odrede trajanje probnog rada, koji ne može biti duži od šest meseci (ZOR, čl. 36).

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena. Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada. (ZOR, čl. 202).

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom može da se zasnuje na neodređeno ili određeno vreme. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava po zakonu srazmerno vremenu provedenom na radu. Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, kao i da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, i obrnuto (ZOR, čl. 39-40.

Privremeni i sezonski rad ne sme biti duži od 120 dana u godini. Ugovor mora biti u pisanoj formi, zaključen sa nezaposlenim licima, zaposlenima sa nepunim radnim vremenom ili penzionerima (ZOR, čl. 197). Ugovorima kojima se regulišu privremeni, povremeni i dodatni poslovi, kao i ugovorima o pružanju usluga ne uspostavlja se radni odnos. Stoga, privremeni i sezonski radnici ne uživaju ista prava kao zaposleni sa punim radnim vremenom. Međutim, ugovor ili sporazum između strana može da predvidi neka prava koja obično proizilaze iz radnog odnosa. Sezonski rad u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu dodatno je regulisan Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima (u daljem tekstu „ZPRASP“), koji omogućava angažovanje sezonskih radnika u trajanju od najviše 180 dana, dok sezonski radnik ne može biti angažovan od strane istog poslodavca na period duži od 120 radnih dana tokom jedne kalendarske godine (ZPRASP, čl. 15) Zaposlenima se plaća po satu u skladu sa ZPRASP (član 7), a poslodavci plaćaju doprinose za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje. (ZPRASP, čl. 10 i 16) Sezonski radnik ima pravo iz zdravstvenog osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti. (Id.)

Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, dok ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti, odnosno obavljanja specijalizacije. (ZOR, čl. 201)

ZOR ne zahteva posebno od poslodavaca da usmeno objasne uslove rada i uslove zapošljavanja radnicima koji ne umeju čitaju ili imaju poteškoća u razumevanju dokumentacije.

**Plate i odbici**

Poslodavci su dužni da plaćaju svojim zaposlenima naknadu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Naknada mora biti adekvatna, isplaćena u intervalima koji nisu duži od mesec dana i u zakonitoj valuti. (ZOR, čl. 104 i 110) Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun. (ZOR, čl. 121) Pored toga, Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade. Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog. (ZOR, čl. 124)

Zarada se definiše kao ukupan iznos koji obuhvata porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade. Zarada se sastoji od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. (ZOR, čl. 105)

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade. (ZOR, čl. 106)Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. (ZOR, čl. 107) Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.(ZOR, čl. 107)

Svi zaposleni imaju pravo na minimalnu zaradu utvrđenu zakonom. Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade. (ZOR, čl. 111)

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Međutim, takva novčana naknada se ne smatra zaradom u smislu ZOR. (ZOR, čl. 201)

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to: 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice; 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice; 3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice; i   
4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) - najmanje 0,4% od osnovice. (ZOR, čl. 108)Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama. (ZOR, čl. 108)

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa. (ZOR, čl. 114)

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ili u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću. (ZOR, čl. 115)

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini. (ZOR, član 116)

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to: 1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;   
2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji; 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu; 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade; 5) za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način; 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora. (ZOR, čl. 118)

ZOR garantuje sledeće isplate (iznosi i zahtevi su utvrđeni opštim aktima - kolektivnim ugovorima): (1) otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade u skladu sa poslednjim objavljenim podacima; (2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice (supružniku i deci) u slučaju smrti zaposlenog; (3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja (na osnovu odluke suda ili osiguravajućeg društva). Pored toga, poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana. Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti. (ZOR, član 119)

Poslodavac može da vrši odbijanje od zarade zaposlenog samo u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravnosnažne odluke suda, ili uz pristanak zaposlenog. (ZOR, čl. 123)Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata. (ZOR, čl. 207) Takođe, poslodavac može, između ostalog, da novčano kazni zaposlene za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca; koja se izvršava obustavom od zarade (ZOR, čl. 179a).

**Penzija, socijalna davanja - doprinosi**

Penzijsko i invalidsko osiguranje u Republici Srbiji je obavezno. (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (u daljem tekstu „ZPIO“, čl. 1). Osiguranici su svi zaposleni u privatnom i javnom sektoru, uključujući one angažovane za privremeni i sezonski rad. (ZPIO, čl. 11).

Zaposleni uživaju status osiguranika od prvog do poslednjeg dana zaposlenja, obavljanja samostalnih ili poljoprivrednih delatnosti ili drugih ugovorenih poslova. Svojstvo osiguranika prijave na osiguranje, odnosno odjave osiguranja. (ZPIO, čl. 14).

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, jesu: 1) za slučaj starosti - pravo na starosnu penziju ili na prevremenu starosnu penziju; 2) za slučaj invalidnosti - pravo na invalidsku penziju; 3) za slučaj smrti - pravo na porodičnu penziju; 4) za slučaj telesnog oštećenja prouzrokovanog povredom na radu ili profesionalnom bolešću - pravo na novčanu naknadu za telesno oštećenje;   
5) za slučaj potrebe za pomoći i negom drugog lica - pravo na novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica. (ZPIO, čl. 18) Zdravstveno osiguranje u Republici Srbiji obuhvata obavezno zdravstveno osiguranje i dobrovoljno zdravstveno osiguranje. (Zakon o zdravstvenom osiguranju (u daljem tekstu „ZZO“), čl. 1)

Obavezno zdravstveno osiguranje obuhvata: 1) osiguranje za slučaj bolesti i povrede van rada;   
2) osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti. (ZZO, čl. 4)

Osiguranici su zaposleni, odnosno lica zaposlena u bilo kom privrednom subjektu, drugom pravnom licu, organu vlasti, organu lokalne samouprave ili u radnom odnosu kod fizičkog lica. Osiguranici su i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, lica koja rade po osnovu ugovora o pružanju usluga i ugovora o delu ili obavljaju bilo koju vrstu plaćenog posla. (ZZO, čl. 11). Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja obezbeđuju se članovima porodice osiguranika ako nisu osigurani po drugom osnovu (ZZO, čl. 18).

Doprinosima se obezbeđuju sredstva za finansiranje obaveznog socijalnog osiguranja (penzijskog i invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i osiguranja za slučaj nezaposlenosti). (Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (u daljem tekstu „ZDOSO“) čl. 3)

Doprinose plaćaju osiguranici, odnosno zaposleni (uključujući radnike koji nisu zasnovali u radni odnos) i isplatioci prihoda, odnosno poslodavci. (ZDOSO, čl. 4)Osnovica doprinosa za zaposlene i za poslodavce je zarada, odnosno plata i naknada zarade, odnosno plate u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose, opštim (podzakonskim) aktom i ugovorom o radu. (ZDOSO, čl. 13) Doprinosi se obračunavaju i plaćaju po sledećim stopama: 1) za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje — 25,5% (14% od strane zaposlenog i 11,5% od strane poslodavca); 2) za obavezno zdravstveno osiguranje — 10,3%; 3) za osiguranje za slučaj nezaposlenosti — 0,75%. (ZDOSO, čl. 44) Poslodavac je dužan da obračuna i uplati propisane doprinose zajedno sa platama i naknadama. (ZDOSO, čl. 51)

**Radno vreme**

Zakon propisuje da radna nedelja traje pet dana, a da redovno radno vreme nedeljno iznosi 40 sati. (ZOR, čl. 55)Međutim, drugi zakon ili podzakonski akt može da smanji nedeljno radno vreme, ali ne kraće od 36 sati. (ZOR, čl. 56)Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Vreme pripravnosti ne smatra se radnim vremenom. (ZOR, čl. 50)

Poslodavac je dužan da napravi raspored radnog vremena i da vodi evidenciju o punom radnom vremenu. (ZOR, čl. 55)Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada. (ZOR, čl. 56)Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti. (ZOR, čl. 56)

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom. (ZOR, čl. 52).

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou. U ovom slučaju zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad. (ZOR, čl. 56)

Zakon dozvoljava preraspodelu radnog vremena ako to zahteva priroda delatnosti. Shodno tome, zaposleni mogu da rade duže tokom jednog dela godine i kraće tokom drugog dela godine, ako ukupno radno vreme tokom šestomesečnog perioda nije duže od njihovog ugovorenog radnog vremena. (ZOR, čl. 57)Međutim, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno. (Id.) Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti - samo uz pisanu saglasnost zaposlenog. (ZOR, čl. 92)

Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno. Pored toga, zabranjena je preraspodela radnog vremena zaposlenog koji je mlađi od 18 godina života. (ZOR, čl. 87. i 88.)

**Prekovremeni rad**

Prema ZOR, na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. (ZOR, čl. 53)Međutim, zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme (na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima) ne može da se odredi prekovremeni rad, ako zakonom nije drukčije određeno. (ZOR, čl. 53)Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, a zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad. (ZOR, član 53)

Prekovremeni rad zaposlenih mlađih od 18 godina je zabranjen. (ZOR, čl. 88)Pored toga, zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa. (ZOR, čl. 90)

Roditelji dece mlađe od tri godine, samohrani roditelji dece do sedam godina ili deca sa invaliditetom, mogu da rade prekovremeno, tj. tokom noći, samo uz njihovu prethodnu pisanu saglasnost. (ZOR, čl. 91)

**Noćni rad i rad u smenama**

Noćnim radom smatra se rad koji se obavlja između 22 časa (22:00) i 6 časova (06:00). (ZOR, čl. 62)Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću. (ZOR, čl. 62)

Kao što je pomenuto, Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa. (ZOR, čl. 90). Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim: 1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti; 2) kada je neophodno usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene. U takvim situacijama poslodavci moraju da obezbede nadzor nad radom zaposlenog mlađeg od 18 godina života od strane punoletnog zaposlenog. (ZOR, čl. 88)

Ako je rad organizovan u smenama[[3]](#footnote-4) koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću. Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost. (ZOR, čl. 63)

ZOR predviđa kazne (do 1.500.000 dinara) za poslodavce ako prekovremeni rad, preraspodela radnog vremena, noćni rad ili rad u smenama nisu organizovani u skladu sa Zakonom. (ZOR čl. 274)

**Period odmora**

Zakon o radu predviđa da (1) zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta; (2) zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta; (3) zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta. Vreme odmora uračunava se u radno vreme. Međutim, odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena. (ZOR, čl. 64)

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa; međutim, u slučaju preraspodele radnog vremena (vidi ZOR, čl. 57), ostatak ne može biti kraći od 11 uzastopnih sati u roku od 24 sata. (ZOR, čl. 66)

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora. (ZOR, čl. 67) Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom, ili drugim danom, ako je potrebno. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje. (ZOR čl. 67)

**Odsustva**

**Godišnji odmor**

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu. (ZOR, čl. 69)

Godišnji odmor može da se koristi jednokratno, u dva ili više delova. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.  
  
 (ZOR, čl. 73) Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog. (ZOR, čl. 75)

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.  
  
 (ZOR, čl. 68)U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.  
  
 (ZOR, član 76)

**Plaćeno odsustvo**

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice, usavršavanja i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu  
 i ugovorom o radu.  
  
 Zaposleni imaju pravo na dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja. Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u dužem trajanju, odnosno širi krug lica.  
  
 (ZOR, čl.77)

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca. (ZOR, čl. 90)

**Neplaćeno odsustvo**

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo). Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno. (ZOR, čl. 78)

**Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta**

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.  
  
 Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja. Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva. (ZOR, Član 94) Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u punom trajanju ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva. (ZOR, čl. 94a i 95)

Otac deteta može da koristi pravo na odsustvo za negu deteta u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom. (ZOR, čl. 94)

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta. (ZOR, čl. 96)

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta. (ZOR, čl. 97)

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena. (ZOR, čl. 98)

**Bolovanje**

Naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad pripada osiguranicima (npr. zaposlenima), ako je zdravstveno stanje osiguranika, odnosno člana njegove uže porodice takvo da je osiguranik sprečen za rad u sledećim slučajevima:  
  
 1) usled bolesti ili povrede van rada; 2) usled profesionalne bolesti ili povrede na radu; 3) zbog bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće; 4) zbog propisane mere obavezne izolacije kao kliconoše ili zbog pojave zaraznih bolesti u njegovoj okolini; 5) zbog nege bolesnog, odnosno povređenog člana uže porodice, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom; 6) zbog dobrovoljnog davanja organa, ćelija i tkiva, izuzev dobrovoljnog davanja krvi; 7) u slučaju kada je određen za pratioca bolesnog osiguranog lica upućenog na lečenje ili lekarski pregled u drugo mesto, odnosno dok boravi kao pratilac u stacionarnoj zdravstvenoj ustanovi. Dužinu privremene sprečenosti za rad utvrđuje stručno-medicinski organ na osnovu medicinsko-doktrinarnih standarda za utvrđivanje privremene sprečenosti za rad. Medicinsko-doktrinarne standarde iz stava 2. ovog člana utvrđuje ministar na osnovu predloga republičkih stručnih komisija obrazovanih u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita. (ZZO, čl. 73)

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad. (ZOR, čl. 103)

**Otkaz ugovora o radu i otpremnine**

U Srbiji radni odnos prestaje: 1) istekom roka za koji je zasnovan; 2) kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju; 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;   
4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog; 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života; 6) smrću zaposlenog; 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.  
  
 (ZOR, čl. 175)

**Sporazumni prestanak radnog odnosa**

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog. Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti. (ZOR, čl. 177)

**Otkaz od strane zaposlenog**

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkaže ugovor o radu u pisanom obliku, najmanje 15 dana unapred. Međutim, Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana. (ZOR, čl. 178)

**Otkaz od strane poslodavca**

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. (ZOR, čl. 180) Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku. Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član. Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata. (ZOR, čl. 180a)

Ako otkaže ugovor o radu zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa. U periodu od tri naredna meseca prednost za zaključivanje ugovora o radu sa istim poslodavcem ima zaposleni kome je prestao radni odnos. (ZOR, čl. 182)

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se: 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;   
2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta; 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka; 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog; 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom; 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. (ZOR, čl. 183)

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako rešenjem nije određen drugi rok. (ZOR čl. 185)

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa. Isplatu obaveza zaposlenom, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. (ZOR, čl. 186). Ova odredba nije u potpunosti u skladu sa zahtevom ESS2 za plaćanje svih zakonskih obaveza pre ili na dan raskida ugovora o radu. Stoga se ovo prepoznaje kao neusaglašenost sa ESS2. Mere za popunjavanje praznina kojima se od poslodavca zahteva da plati sve neizmirene obaveze pre ili prilikom raskida radnog odnosa date su u odeljku 7 — Politike i procedure.

Obavezno osigurano lice ima pravo na novčanu naknadu ako je bilo osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci. (Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu „ZZOSN“), čl. 66)

Nezaposleni ima pravo na novčanu naknadu u slučaju prestanka radnog odnosa ili prestanka obaveznog osiguranja, po osnovu: 1) prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, u skladu sa propisima o radu, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena; 2) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;   
3) prestanka radnog odnosa na određeno vreme, privremenih i povremenih poslova, probnog rada; 4) prestanka funkcije izabranih, imenovanih i postavljenih lica, ukoliko nije ostvareno pravo na mirovanje radnog odnosa ili naknadu plate, u skladu sa zakonom; 5) prenosa osnivačkih prava vlasnika, odnosno člana privrednog društva; 6) otvaranja stečaja, pokretanja likvidacionog postupka i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom; 7) premeštaja bračnog druga, u skladu sa posebnim propisima; 8) prestanka radnog odnosa u inostranstvu, u skladu sa zakonom, odnosno međunarodnim sporazumom.  
  
 (ZZOSN, čl. 67)

Novčana naknada pripada nezaposlenom od prvog dana od dana prestanka obaveznog osiguranja, ako se prijavi i podnese zahtev Nacionalnoj službi u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa ili prestanka osiguranja.  
  
 (ZZOSN, čl. 68) Korisnik novčane naknade ima pravo na zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje za vreme ostvarivanja prava na novčanu naknadu. (ZZOSN, čl. 78)

Državni službenici: Disciplinski postupak i postupak otkaza

Državni službenik je disciplinski odgovoran za povrede dužnosti iz radnog odnosa. Povrede dužnosti iz radnog odnosa mogu biti lakše i teže. (Zakon o državnim službenicima (u daljem tekstu „ZDS“) čl. 107)Disciplinske kazne za teže povrede dužnosti mogu da uključe prestanak radnog odnosa. (ZDS, čl. 110)

Državnom službeniku kome je izrečena disciplinska kazna prestanka radnog odnosa prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja kojim je disciplinska kazna izrečena. (ZDS, čl. 111)

**Zabrana diskriminacije i jednake mogućnosti**

Zakonom o radu zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. (Član 18)

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na: 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; 4) napredovanje na poslu; 5) otkaz ugovora o radu. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova, ništave su. (ZOR, čl. 20) Slične odredbe utvrđene su Zakonom o zabrani diskriminacije i Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom.[[4]](#footnote-5)

U Srbiji svi zaposleni, bez obzira na pol, uživaju jednake mogućnosti i tretman u pogledu prava na zapošljavanje. Posebne mere, pozitivna diskriminacija, u skladu sa zakonom, usmerene na povećanje stope zaposlenosti nedovoljno zastupljenih grupa, poput žena, ne smatraju se diskriminacijom (ZRR).

Poslodavci koji imaju više od 50 zaposlenih lica na neodređeno vreme, dužni su da usvoje godišnji plan mera za otklanjanje ili smanjenje rodne neravnopravnosti najkasnije do 31. januara. (ZRR, čl. 13). Državni organi primenjuju afirmativne mere u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i Zakonom o državnoj upravi u svakoj organizacionoj jedinici, upravnim i nadzornim organima i među osobljem koje obavlja rukovodeće funkcije gde nedovoljno zastupljeni pol čini manje od 30% osoblja. (ZRR, čl. 14).

Poslodavci sa najmanje 20 zaposlenih dužni su da zaposle određen broj osoba sa invaliditetom. Poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da ima u radnom odnosu jednu osobu sa invaliditetom. Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da ima u radnom odnosu najmanje dve osobe sa invaliditetom, i na svakih narednih započetih 50 zaposlenih po jednu osobu sa invaliditetom. U suprotnom, dužan je da uplati iznos od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, čl. 24. i 26.

**Organizacije radnika**

Ustav Republike Srbije garantuje slobodu političkog, sindikalnog i bilo kog drugog oblika udruživanja, kao i pravo da se ostane izvan svakog udruženja. Dalje je predviđeno da se udruženja osnivaju bez prethodnog odobrenja, uz upis u registar koji vodi državni organ, u skladu sa zakonom. (Ustav Republike Srbije, čl. 55)

U smislu ZOR, sindikat je samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa. (ZOR, čl. 6)Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. (ZOR, član 219)

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada. Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. (ZOR, čl. 13) Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar. (ZOR, čl. 206)

Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice. Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata. (ZOR, čl. 207)

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti. (ZOR, čl. 210)

**Kolektivni ugovor**

Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku. (ZOR, član 240)

Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije. (ZOR, čl. 244)

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa: 1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ZOR; 2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora; 3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora; 4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca. (ZOR, čl. 3)

**Sezonski radnici**

U Srbiji, Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima reguliše uslove angažovanja sezonske radne snage u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, u kojima je najzastupljeniji sezonski rad. On omogućava pojednostavljene uslove za formalizaciju zapošljavanja preko elektronske prijave koja omogućava obračun i plaćanje svih socijalnih doprinosa po osnovu zaposlenja. Odluka radnika da stupi na rad, nakon što je dobio sve relevantne informacije, po zakonu se smatra zaključenjem usmenog ugovora o radu. Međutim, maloletnici mlađi od 18 godina zapošljavaju su primenom Zakona o radu, što zahteva potpisivanje ugovora o radu u pisanom obliku. Zakon predviđa zdravstveno osiguranje samo u slučaju povrede na radu i profesionalnih bolesti, dok su penzijski doprinosi isti kao za zaposlenje u skladu sa ZOR. Garantovana su osnovna prava na rad i zapošljavanje (pravo na informisanje, prava iz oblasti BZR itd.). Tokom angažovanja se ne obustavlja isplata novčane naknade za slučaj privremene nezaposlenosti. Pravilnikom o evidencionoj prijavi i odjavi sezonskih radnika propisani su postupci i načini podnošenja podataka za pripremu prijave i odjave sezonskih radnika. Ovo je veliki korak u formalizaciji neformalne radne snage koja preovlađuje u sektoru poljoprivrede, ribarstva i šumarstva. Tokom sezonskog zapošljavanja nastavlja se isplata naknade za slučaj privremene nezaposlenosti, a prava penzijskog i invalidskog osiguranja ostvaruju se u skladu sa centralnim zakonom kojim se regulišu ta prava, dok se pravo na zdravstveno osiguranje primenjuje samo u slučajevima povreda na radu i profesionalnih bolesti.

**B. Zaštita radne snage**

**Minimalna starost za zaposlenje**

Minimalna starost za zapošljavanje je 15 godina. Deca mlađa od 18 godina mogu da zaključe ugovor o radu uz pismenu saglasnost zakonskog zastupnika pod uslovom da takav rad ne dovodi u opasnost njihovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno pod uslovom da takav rad nije zabranjen zakonom. Pored toga, Lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje. (ZOR, čl. 25)

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi na poslovima: 1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;   
2) koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;   
3) koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti. (ZOR, čl. 84)

**Prinudni rad**

Prisilni rad, trgovina ljudima i ropstvo su krivična dela i kao takvi su kažnjivi u skladu sa Krivičnim zakonikom. Prinudni rad i trgovina ljudima su zabranjeni i svako ko je uključen u bilo koju takvu nezakonitu radnju može biti kažnjen zatvorom. (Krivični zakonik (u daljem tekstu „KZ“) čl. 388. i 390. Pored toga, Srbija je ratifikovala Konvenciju o prinudnom radu MOR.

**C. Žalbeni mehanizam**

**Radni sporovi**

Opštim aktom i ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog. (ZOR, čl. 194) Međutim, Zakon ne predviđa obavezno korišćenje žalbenog mehanizma, već predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštene ili nezakonite aktivnosti iz oblasti radnih odnosa. S druge strane, propisi o sprečavanju diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu i borbi protiv korupcije propisuju jasne procedure koje treba poštovati u svakom slučaju diskriminatorne radnje, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštovanja zakona. Zakoni koji regulišu status državnih službenika takođe predviđaju rešavanje radnih sporova putem žalbenih komisija. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova omogućava rešavanje pojedinačnih i kolektivnih radnih sporova posredovanjem i sporazumom uključenih strana, bez obraćanja sudovima.

Opštim aktom ili ugovorom o radu može se propisati postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavaca i zaposlenih. Sporna pitanja rešava arbitar. Strane u sporu biraju arbitra iz reda eksperata iz oblasti koja je tema spora. Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostave rešenja zaposlenom. Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornog pitanja. Radni odnos miruje tokom arbitražnog postupka koji se odnosi na raskid ugovora o radu. Ako arbitar ne donese odluku u određenom roku, odluka o prestanku zaposlenja postaje izvršna. Odluka arbitra je konačna i obavezujuća za poslodavca i zaposlenog. (ZOR, čl. 194)

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog zaposleni, odnosno njegov predstavnik sindikata, može da pokrene spor pred nadležnim sudom. Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava. (ZOR, čl. 195)

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (u daljem tekstu „ZMRRS“) reguliše mirno rešavanje kolektivnih i pojedinačnih radnih sporova. Mirno rešavanje spora može se pokrenuti na dobrovoljnoj osnovi (čl. 5); spor se može odnositi na kolektivni ugovor, štrajk, raskid ugovora o radu, radno vreme, godišnji odmor, isplatu plata, nadoknadu troškova, diskriminaciju, zlostavljanje na radu itd. (ZMRRS, čl. 2. i 3.

Kada se strane ne slažu oko pitanja u vezi njihovog radnog odnosa i žele da reše problem van suda, ili pre nego što odu na sud, moraju da podnesu svoj predlog Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova i da zajedno imenuju arbitra ili miritelja. U slučaju da ne postignu dogovor o arbitru ili miritelju, određuje ga Agencija (ZMRRS, čl. 10. i 12.). Ako spor povodom zlostavljanja i diskriminacije na radu strane ne mogu da reše mirnim putem, slučaj se može uputiti sudu nakon neuspeha arbitraže (ZMRRS, čl. 35b). Trajanje arbitražnog postupka ne može biti duže od 30 dana od prvog sastanka stranaka (ZMRRS, čl. 36).

Mirenje je proces rešavanja kolektivnih radnih sporova koji nastaju između sindikata i poslodavaca, kako u javnom tako i u privatnom sektoru, tokom kolektivnog pregovaranja ili u vezi sa primenom kolektivnog ugovora. Nakon završetka postupka mirenja, odbor koji se sastoji od miritelja i predstavnika obe strane (ZMRRS, čl. 20) daje preporuku o načinu rešavanja spora (ZMRRS, čl. 24). Preporuka nije obavezujuća. Strane u sporu mogu da zaključe sporazum o rešavanju spora na osnovu preporuke ili bez pozivanja na preporuku. Ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje sastavni deo kolektivnog ugovora. Ako kolektivni ugovor nije predmet spora, sporazum ima snagu izvršne isprave (ZMRRS, čl. 26). Postupak mirenja okončava se pred Odborom ako strane u sporu zaključe sporazum o rešenju spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave. (ZMRRS, čl. 30). Svaka strana u sporu snosi svoje troškove postupka (član 14). Naknade i troškove miritelja i arbitara plaća Agencija za mirno rešavanje radnih sporova. (ZMRRS, čl. 52)

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (u daljem tekstu „ZSZR“) utvrđuje postupak zaštite od uznemiravanja i zlostavljanja na poslu (ZSZR, čl. 13. - 28.) Zaposleni započinje postupak podnošenjem zahteva za zaštitu od zlostavljanja (ZSZR, čl. 13). Poslodavac je dužan da stranama u sporu predloži posredovanje (ZSZR, čl. 15), a strane treba da se dogovore o imenovanju posrednika. Postupak posredovanja mora biti završen u roku od osam radnih dana zaključivanjem pisanog sporazuma između strana, odlukom posrednika o obustavi postupka, ili izjavom stranaka da odustaju od daljeg postupka (ZSZR, čl. 19). Zaposleni koji su se žalili na zlostavljanje uživaju zaštitu od odmazde i otpuštanja. (ZSZR, čl. 27)

Lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca (ZOR, čl. 23)

Nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada. (ZOR, čl. 268) Poslodavci mogu biti kažnjeni novčanom kaznom od 150.000 do 2.000.000 dinara zbog kršenja Zakona o radu. (ZOR, Čl. 273 — 276) Sprovođenje Zakona o državnim službenicima nadzire ministarstvo nadležno za poslove uprave preko upravne inspekcije. (ZDS, čl. 173)

Državni službenici: Žalba

Žalbene komisije odlučuju o žalbama državnih službenika na rešenja kojima se u upravnom postupku odlučuje o njihovim pravima i dužnostima i o žalbama učesnika internog i javnog konkursa. Žalbene komisije primenjuju zakon kojim se uređuje opšti upravni postupak. (ZDS. Član 142)Žalbena komisija je dužna da odluči o žalbi u roku od 30 dana od dana njenog prijema ako ovim zakonom nije drukčije određeno. U suprotnom, smatra se da je žalba odbijena. Protiv odluke žalbene komisije može da se pokrene upravni spor. (ZDS, čl. 143)

# KRATAK PREGLED RADNO-PRAVNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

Ovaj odeljak navodi ***ključne aspekte*** nacionalnog radno-pravnog zakonodavstva u pogledu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu i kako se nacionalno zakonodavstvo primenjuje na različite kategorije radnika identifikovane u odeljku 1. Pregled se fokusira na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke navedene u ESS2, stavovi 24 do 30.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (u daljem tekstu „ZBZR“) ključni je zakonodavni akt u ovoj oblasti.[[5]](#footnote-6) Reguliše sprovođenje i unapređenje zdravlja i bezbednosti na radu za lica koja su uključena u radne procese ili se nalaze u radnom okruženju, kako bi se sprečile povrede na radu, profesionalna oboljenja i bolesti povezane sa radom. Poslodavac mora da obezbedi sprovođenje mera za stvaranje sigurnog i zdravog radnog okruženja za svakog zaposlenog (bilo koje lice koje radi ili pohađa obuku kod poslodavca, bez obzira na njihov radni status). Zakon propisuje obaveze i odgovornosti poslodavaca u oblasti BZR (opšte i posebne obaveze i obuka zaposlenih), uključujući njihovu procenu i ublažavanje rizika i opasnosti povezanih sa radom, predviđa imenovanje lica (licenciranih službenika ili pravnih lica iz oblasti BZR) odgovornih za obezbeđivanje usklađenosti sa propisima iz oblasti BZR i stvaranje bezbednog radnog okruženja i određuje preventivne mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu. Takođe reguliše prava i obaveze zaposlenih, organizaciju BZR aktivnosti, pružanje prve pomoći na radnom mestu, imenovanje predstavnika zdravstvene zaštite zaposlenih, obaveze poslodavca u vezi sa vođenjem evidencije, razmenom informacija i saradnjom sa relevantnim institucijama, stručnim ispitom i licenciranjem iz oblasti BZR, kao i nadležnosti Uprave za bezbednosti i zdravlje na radu. Odredbe ZBZR dalje su razrađene u brojnim podzakonskim aktima koji regulišu specifične procedure primene.

ZBZR se primenjuje na sve domaće i strane poslodavce bez obzira na njihovu veličinu i na sve domaće i strane zaposlene bez obzira na njihov radni status.

Inspekcija rada Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja zadužena je za nadzor sprovođenja zakona i propisa iz oblasti BZR. Zakon je u velikoj meri usklađen sa ratifikovanim konvencijama MOR i direktivama EU. Međutim, pripremljen je nacrt novog zakona o bezbednosti i zdravlju na radu koji je trebalo da usvoji Narodna skupština do kraja 2020. godine.

**Identifikacija potencijalnih opasnosti za projektne radnike, posebno onih koje mogu biti opasne po život**

U cilju odgovarajuće usklađenost sa propisima iz oblasti BZR, poslodavci su dužni da izvrše procene rizika, da identifikuju opasnosti na radnom mestu i odgovarajuće preventivne mere. Od njih se traži da izvrše procene rizika u svim fazama radnog procesa, kako bi se eliminisali ili smanjili mogući rizici. Pored toga, dužni su da redovno ažuriraju dokumente o proceni rizika. Poslodavac je dužan da čuva dokumente o proceni rizika. (ZBZR, čl. 13)

Članovi 8 i 9 Pravilnika o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini (u daljem tekstu „PPR“) razlikuju identifikaciju i procenu pretnji i opasnosti. Klasifikuje pretnje kao mehaničke, električne i povezane sa karakteristikama radnog mesta. S druge strane, opasnosti se klasifikuju kao: (a) štetnosti koje nastaju ili se pojavljuju u procesu rada (npr. hemijske, fizičke, biološke, uticaji mikroklime, osvetljenja, zračenja, opasnih materijala itd.); (b) štetnosti koje proističu iz psihičkih i psihofizioloških napora koji se vezuju za radno mesto i poslove koje zaposleni obavlja; (c) štetnosti vezane za raspored rada i organizaciju radnih procesa (npr. dugo radno vreme, smene, noćni rad itd.); i (d) ostale štetnosti koje se pojavljuju na radnim mestima, poput nasilja koje vrše druga lica, rad sa životinjama, visok ili nizak atmosferski pritisak, rad u vodi ili ispod površine vode itd.

Plan preventivnih mera bezbednosti i zdravlja na radu i tehnička dokumentacija za izgradnju objekta u skladu sa propisima o planiranju i izgradnji čine osnovu za procenu rizika od nastanka povreda i oštećenja zdravlja na radnim mestima i u radnoj okolini na predmetnom gradilištu. (Uredba o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima - UBZRPPG, čl. 8)

**Preventivne i zaštitne mere**

Poslodavci su dužni da procene rizike u svim fazama rada i da preduzmu neophodne korake za otklanjanje ili smanjenje rizika po zdravlje i bezbednost primenom savremenih tehničkih, ergonomskih, zdravstvenih, obrazovnih, socijalnih, organizacionih i drugih mera i sredstava za otklanjanje ili smanjenje rizika od povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih. (ZBZR, čl. 7 i 12)Član 11 PPR daje okvir za izmenu, zamenu ili otklanjanje opasnih uslova ili supstanci na osnovu procena rizika na radnom mestu i njihovih rezultata.

Preventivne mere u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu obezbeđuju se primenom savremenih tehničkih, ergonomskih, zdravstvenih, obrazovnih, socijalnih, organizacionih i drugih mera i sredstava za otklanjanje rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih, i/ili njihovog svođenja na najmanju moguću meru, u postupku: 1) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja objekata namenjenih za radne i pomoćne prostorije, kao i objekata namenjenih za rad na otvorenom prostoru u cilju bezbednog odvijanja radnog procesa; 2) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja radnog procesa sa svom pripadajućom opremom za rad, u cilju bezbednog rada zaposlenih i usklađivanja hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklime i osvetljenosti na radnim mestima i u radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim merama i normativima za delatnost koja se obavlja na tim radnim mestima i u tim radnim prostorijama; 3) projektovanja, izrade, korišćenja i održavanja opreme za rad, konstrukcija i objekata za kolektivnu bezbednost i zdravlje na radu, pomoćnih konstrukcija i objekata i drugih sredstava koja se koriste u radnom procesu ili koja su na bilo koji način povezana sa radnim procesom, tako da se u toku njihove upotrebe sprečava povređivanje ili oštećenje zdravlja zaposlenih; 4) proizvodnje, pakovanja, prevoza, skladištenja, upotrebe i uništavanja hemijskih materija, na način i po propisima i pravilima kojima se otklanjaju mogućnosti povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih; 5) projektovanja, proizvodnje i korišćenja lične zaštitne opreme, čijom se upotrebom smanjuju rizici koji nisu mogli da budu otklonjeni primenom odgovarajućih preventivnih mera; 6) obrazovanja, vaspitanja, obuke i stručnog osposobljavanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. (ZBZR, čl. 7)

Poslodavac je dužan da radni proces prilagodi psihofizičkim sposobnostima zaposlenog, a radno okruženje, sredstva za rad i oprema za ličnu zaštitu treba da budu organizovani, proizvedeni i obezbeđeni na takav način da ne mogu ugroziti zdravlje zaposlenog. (ZBZR, čl. 9)

Poslodavci mogu da imenuju jednog ili više zaposlenih, ili da angažuju pravno lice, odnosno licenciranog preduzetnika, za sprovođenje aktivnosti BZR. Ako angažuju pravno lice, duži su da ih upoznaju sa tehnološkim procesom, rizicima povezanim sa radom i merama za otklanjanje rizika. (ZBZR, čl. 39) Pored toga, poslodavac je dužan da angažuje pravno lice sa licencom radi sprovođenja preventivnih i periodičnih pregleda i provere opreme za rad i ispitivanja uslova radne sredine. (ZBZR, čl. 15)

Poslodavac je dužan da upozori sve prisutne u prostorijama iz bilo kog razloga na opasne lokacije ili potencijalne opasnosti po zdravlje koje proizlaze iz tehnološkog procesa, odnosno na mere bezbednosti kojih se moraju pridržavati, i da ih usmeravaju prema sigurnim zonama. (ZBZR, čl. 31)

Za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih na radu poslodavac angažuje zdravstvenu ustanovu koja obavlja delatnost medicine rada. Ustanova je dužna je da obavlja poslove u skladu sa ovim zakonom, a naročito: 1) u postupku procene rizika utvrđuje predlog zdravstvenih mera za radna mesta na kojima su prepoznate i utvrđene štetnosti iznad propisanih vrednosti; 2) obavlja poslove obuke zaposlenih za pružanje prve pomoći; 3) utvrđuje i ispituje uzroke nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom; 4) ocenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene sposobnosti koje moraju da ispunjavaju zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom; 5) vrši prethodne, periodične, kontrolne i ciljane lekarske preglede zaposlenih i izdaje izveštaje o lekarskim pregledima u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu; 7) savetuje poslodavca pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema zdravstvenoj sposobnosti zaposlenog; 8) savetuje poslodavca o planiranju i organizaciji rada sa zdravstvenog aspekta; 9) učestvuje u izradi programa za poboljšanje uslova rada na radnom mestu; 10) neposredno sarađuje sa savetnikom, odnosno saradnikom za bezbednost i zdravlje na radu. (ZBZR, čl. 41)

Zaposleni takođe imaju ključnu ulogu kada su u pitanju preventivne i zaštitne mere na radnom mestu. Zaposleni imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za BZR (u daljem tekstu: predstavnik zaposlenih). Najmanje tri predstavnika zaposlenih formiraju Odbor za BZR (u daljem tekstu: Odbor) Poslodavac koji ima 50 ili više zaposlenih mora da imenuje najmanje jednog predstavnika u Odbor; međutim, broj predstavnika zaposlenih mora da bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika poslodavca. Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom uređuju se kolektivnim ugovorom . (ZBZR, čl. 44)Predstavnik ili Odbor za BZR imaju pravo da: (1) poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu; (2) zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih; i (3) zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu. Predstavnik ili član Odbora za BZR mogu DA prisustvuju inspekcijskom nadzoru. (ZBZR - Član 46)

Sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu koristi zaposleni na radnom mestu i u radnoj okolini, odnosno prilikom obavljanja poslova i radnih aktivnosti, na kojima se opasnosti i/ili štetnosti, odnosno rizici od nastanka povreda i oštećenja zdravlja, ne mogu otkloniti ili u dovoljnoj meri smanjiti primenom tehničkih, tehnoloških, organizacionih i drugih mera u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. (Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, („PPM“) čl. 3) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu. (PPM, čl. 4) Pored toga, Poslodavac je dužan da sačini Pregled opasnosti i štetnosti koje zahtevaju korišćenje sredstava i/ili opreme za ličnu zaštitu na radu, kao i da odredi sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu koja odgovaraju Pregledu sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu. (PPM, čl. 6)

**Obuka projektnih radnika i vođenje evidencije o obuci**

Zaposleni ima pravo i obavezu da se upozna sa merama zaštite zdravlja i bezbednosti specifičnim za posao i radno mesto na koje je raspoređen i da se obuči za njihovu primenu, pre početka rada. (ZBZR, čl. 32)

Poslodavac je dužan da izvrši obuku zaposlenog za bezbedan i zdrav rad prilikom zapošljavanja ili premeštaja na druge poslove, prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava rada i razmatranja promena radnog procesa koje mogu da utiču na promenu mera za zaštitu BZR. Poslodavac je dužan da zaposlenog u toku obuke za bezbedan i zdrav rad upozna sa rizicima na radnom mestu na koje ga određuje i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa aktom o proceni rizika. Obuka za bezbedan i zdrav rad zaposlenog mora da bude prilagođena specifičnostima njegovog radnog mesta i sprovodi se po programu, čiji sadržaj poslodavac mora, kada je to potrebno, da obnavlja i menja. Obuka mora biti prilagođena specifičnim poslovima, sprovedena tokom radnog vremena, a zaposlenima se ne mogu naplaćivati troškovi obuke. (ZBZR, čl. 27) Ako poslodavac odredi zaposlenom da obavlja poslove na dva ili više radnih mesta, dužan je da zaposlenog obuči za bezbedan i zdrav rad na svakom od tih radnih mesta. (ZBZR, čl. 27) Poslodavac je dužan da obezbedi da zaposlena za vreme trudnoće, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni kod koga je utvrđena smanjena radna sposobnost budu u pisanoj formi obavešteni o rezultatima procene rizika i o merama kojima se rizici otklanjaju.  
  
 (ZBZR, čl. 30)

Prema ZBZR, Poslodavac je dužan da, između ostalog, vodi evidenciju o zaposlenima obučenim za bezbedan i zdrav rad. (ZBZR, čl. 49). Evidencija o obuci vodi se u skladu sa Pravilnikom o BZR evidenciji. Član 8 određuje sadržaj evidencije o obuci u oblasti BZR).

Veštine zaposlenih u oblasti BZR proveravaju se praktično i teoretski na njihovom radnom mestu. Periodični BZR testovi sprovode se svake godine za sve visoko rizične poslove i svake četiri godine za ostale poslove. BZR obuka se odvija na jeziku koji razumeju zaposleni i mora biti prilagođena osobama sa invaliditetom. (ZBZR, čl. 28)

**Dokumentacija i prijava povrede, bolesti i nezgoda na radu**

Poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka, usmeno i u pisanoj formi prijavi nadležnoj inspekciji rada i nadležnom organu za unutrašnje poslove svaku smrtnu, kolektivnu ili tešku povredu na radu zbog koje zaposleni nije sposoban za rad više od tri uzastopna dana, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbednost i zdravlje zaposlenih. Takođe, poslodavac je dužan da prijavi nadležnoj inspekciji rada profesionalnu bolest, najkasnije u roku od tri dana od kada ustanovi profesionalnu bolest. (ZBZR, čl. 50)

Izveštaj o povredi na radu i profesionalnoj bolesti koji se dogode na radnom mestu, poslodavac je dužan da dostavi zaposlenom koji je pretrpeo povredu, odnosno kod koga je utvrđena profesionalna bolest i organizaciji nadležnoj za zdravstveno osiguranje (Fond za PIO). (ZBZR, čl. 51) Poslodavac je dužan da pripremi ovaj izveštaj bez odlaganja, a najkasnije 24 sata otkako sazna za povredu ili bolest. Izveštaj se dostavlja zdravstvenoj ustanovi u kojoj je povređeni zaposleni pregledan ili gde je dijagnostikovana profesionalna bolest, tako da lekar ili zdravstvena ustanova mogu da prilože svoje medicinske izveštaje u izveštaj zaposlenog. (Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu i profesionalnom oboljenju, čl. 6)Izveštaj sa svim podacima poslodavac u roku od dva dana od dana prijema popunjenog izveštaja, dostavlja filijali Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje kod koje povređeni ili oboleli od profesionalnog oboljenja ostvaruje prava utvrđena propisima o zdravstvenom osiguranju. (Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu i profesionalnom oboljenju, čl. 7)

Filijala Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje overava svih pet primeraka izveštaja, od kojih zadržava jedan primerak izveštaja za svoje potrebe, a ostala 4 primerka vraća poslodavcu. Poslodavac jedan primerak overenog izveštaja zadržava za svoje potrebe, jedan primerak izveštaja dostavlja zaposlenom odmah, a najkasnije u roku od dva dana od njegovog prijema, jedan primerak izveštaja dostavlja filijali Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje i jedan primerak izveštaja dostavlja ministarstvu nadležnom za rad - Upravi za bezbednost i zdravlje na radu. (Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu i profesionalnom oboljenju, čl. 7)

**Prevencija u vanrednim situacijama i organizacija pripravnosti i odgovora na vanredne situacije**

Poslodavac je dužan da sprovede neophodne mere za pružanje prve pomoći, zaštitu od požara i evakuaciju, kao i da uspostavi direktnu komunikaciju sa hitnim službama, službama hitne pomoći i nadležnim organima. Pored toga, poslodavci su dužni da pruže prvu pomoć, kao i da obuče adekvatan broj radnika za ukazivanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju vanrednih slučajeva. (ZBZR, čl. 15)Poslodavac je dužan da vidno obeleži i istakne oznake za bezbednost i/ili zdravlje na radu radi obaveštavanja i informisanja zaposlenih o rizicima u radnom procesu, pravcima kretanja i dozvoljenim mestima zadržavanja, kao i o merama za sprečavanje, smanjenje ili otklanjanje rizika. Pored toga, dužni su da obezbede da samo osobe obučene za bezbedan i zdrav rad imaju pristup radnim mestima gde postoji neposredna opasnost od povreda ili oštećenja zdravlja (trovanje, gušenje i dr.) koja su primila odgovarajuća uputstva o prestanku rada i/ili napuštanju radnog mesta, kao i da im je obezbeđena odgovarajuća oprema za ličnu zaštitu. (ZBZR, čl. 31)

Poslodavac nema pravo da traži od zaposlenog i drugih lica prisutnih u radnom području da nastave sa radom sve dok postoji povećana ili neposredna pretnja. Zaposleni ne smeju biti stavljeni u nepovoljan položaj zbog napuštanja rizičnog radnog područja i/ili teritorije tokom povećane pretnje i moraju biti zaštićeni od negativnih posledica. (ZBZR, čl. 33 i 34)

Kao što je ranije pomenuto, zdravstvena ustanova koju angažuje poslodavac će, između ostalog, učestvovati u organizaciji prve pomoći, spasavanja i evakuacije u slučaju povreda zaposlenih ili katastrofa. (ZBZR, čl. 41)

Poslodavci će biti kažnjeni ako ne ukažu prvu pomoć i ako ne obuče adekvatan broj zaposlenih za ukazivanje prve pomoći, spasavanje i evakuaciju u slučaju opasnosti, ili ako ne prekinu bilo koju vrstu posla koji predstavlja neposrednu pretnju po život ili zdravlje zaposlenih (ZBZR, čl. 69)

**Pravni lekovi za štetne uticaje kao što su povrede na radu, smrt, invaliditet i bolest**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to: 1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno; 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno. (ZOR, čl. 115)

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom. Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati naknadu štete pretrpljene zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa odlukom suda ili osiguravajućeg društva. Zakon ne precizira metodologiju za određivanje iznosa. Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite. (ZOR, čl. 119)

**Postupci za uspostavljanje i održavanje sigurnog radnog okruženja**

Poslodavac je dužan da izradi i sprovodi procedure za održavanje bezbednog i zdravog radnog okruženja, uključujući mašine i opremu. To podrazumeva i primenu odgovarajućih mera koje se odnose na hemijske, fizičke i biološke supstance i agense, kao i obavezu sprovođenja periodičnih kontrola bezbednosnih uslova i provere statusa tehničke opreme. (ZBZR, čl. 13)

Poslodavci definišu opremu za ličnu zaštitu na radu na osnovu procene rizika od povreda ili pogoršanja zdravlja zaposlenih i prepoznatih i utvrđenih opasnosti kojima su zaposleni izloženi na svojim radnim mestima i radnom okruženju. Sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu koristi zaposleni na radnom mestu i u radnoj okolini, odnosno prilikom obavljanja poslova i radnih aktivnosti, na kojima se opasnosti i/ili štetnosti, odnosno rizici od nastanka povreda i oštećenja zdravlja, ne mogu otkloniti ili u dovoljnoj meri smanjiti primenom tehničkih, tehnoloških, organizacionih i drugih mera u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. (Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, čl. 3) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu.(Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, čl.

4 i 6) Zaposleni moraju da sarađuju sa poslodavcem i saradnika za BZR u sprovođenju zdravstvenih i bezbednosnih mera propisanih za posao koji obavljaju. (ZBZR, čl. 36)Poslodavac je zadužen za organizovanje usluga bezbednosti i zdravlja na radu. (ZBZR, čl. 37)

**Pravo i obaveza prijavljivanja nebezbednih situacija, pravo na napuštanje radnog mesta i zabrana odmazde zbog prijavljivanja**

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu. (ZOR, čl. 80) Zaposleni ima obavezu da obavesti poslodavca o nepravilnostima, opasnostima, štetnostima ili o drugim pojavama koje bi na radnom mestu mogle da ugroze njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih. Ako poslodavac ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od osam dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nisu sprovedene odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje, zaposleni se može obratiti nadležnoj inspekciji rada, odnosno saradnika za BZR. (ZBZR, čl. 36)

Kada mu preti ozbiljna, neizbežna i neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, između ostalog i da napusti radno mesto. Zaposleni koji napusti radno mesto nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu. (ZBZR, čl. 34) Zaposleni ima pravo da odbije da radi: 1) ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu, sve dok se te mere ne obezbede; 2) ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom; 3) ako u toku obuke za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje na radnom mestu na koje ga je poslodavac odredio; 4) duže od punog radnog vremena, odnosno noću ako bi, prema oceni zdravstvene ustanove koja obavlja delatnost medicine rada takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje; 5) na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu; Kada zaposleni odbije da radi u opisanim slučajevima, a poslodavac smatra da zahtev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavesti inspekciju rada. (ZBZR, član 33)

**Objekti za radnike**

Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad na radnom mestu predviđa sledeće mere: (1) Obezbeđivanje dovoljne količine svežeg vazduha na radnim mestima na zatvorenom, imajući u vidu metode rada, delatnosti i obavljeni rad i fizička opterećenja zaposlenih; (2) odgovarajuća temperatura na radnom mestu, zavisno od načina rada, delatnosti i fizičkog napora; (3) adekvatno prirodno i veštačko osvetljenje; (4) dovoljna veličina i visina prostorija i zapremina vazduha koji obezbeđuju rad u bezbednim i zdravim uslovima (propisane vrednosti su navedene u tabelama); (5) područja za odmor u zavisnosti od vrste posla i broja zaposleni; (6) adekvatne garderobe i garderobni ormani moraju da budu obezbeđeni za zaposlene koji koriste radna odela i uniforme ukoliko se zbog zdravstvenih ili drugih razloga ne može očekivati da se presvlače u drugim prostorijama; (7) odvojene garderobe za muškarce i žene; (8) posebne prostorije sa toaletima, umivaonicima i tuševima u blizini radnih mesta, prostorija, prostora za odmor i garderobe i odvojene toalete za muškarce i žene.

**Izvođači i saradnja sa projektnim radnicima na BZR**

Kada dva ili više poslodavaca u obavljanju poslova dele radni prostor, dužni su da sarađuju u primeni propisanih mera za bezbednost i zdravlje zaposlenih. Uzimajući u obzir prirodu poslova koje obavljaju, poslodavci su dužni koordiniraju aktivnosti u vezi sa primenom mera za otklanjanje rizika od povređivanja, odnosno oštećenja zdravlja zaposlenih, kao i da obaveštavaju jedan drugog i svoje zaposlene i/ili predstavnike zaposlenih o tim rizicima i merama za njihovo otklanjanje. Način ostvarivanja saradnje poslodavci utvrđuju pisanim sporazumom. Sporazumom se određuje lice za koordinaciju sprovođenja zajedničkih mera kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje svih zaposlenih. (ZBZR, čl. 19)

Prema Uredba o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima („UBZRPPG“), poslodavac ili njegov predstavnik dužan da odredi jednog ili više koordinatora za izradu projekta i jednog ili više koordinatora za izvođenje radova kada na gradilištu izvode ili je predviđeno da će radove izvoditi dva ili više izvođača radova. (UBZRPPG, čl. 4)

Pored toga, poslodavac je dužan da zaposlenima ili njihovim predstavnicima obezbedi sve informacije koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu i merama koje se preduzimaju u cilju ostvarivanja bezbednih i zdravih uslova za rad na gradilištu. Informacije moraju biti razumljive zaposlenima na koje se odnose. (UBZRPPG, čl. 16)

**Sistem za redovnu reviziju BZR**

ZBZR i ZOR generalno zahtevaju od poslodavaca da obezbede zdravlje i bezbednost na radu. Dužni su da poštuju sve zahteve utvrđene u ZBZR i da osiguraju da zdravlje i bezbednost zaposlenih nisu ugroženi.

Poslodavac vodi evidenciju koja se odnosi na BZR, kako je predviđeno ZBZR (čl. 49).Poslodavac imenuje ovlašćenog službenika za BZR (koji ima položen stručni ispit predviđen zakonom). Službenik za BZR popunjava obrasce propisane Pravilnikom o evidencijama u oblasti BZR i vodi evidenciju visokorizičnih radnih mesta, zaposlenih na visokorizičnim radnim mestima i njihovih pregleda, povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti povezanih sa radom, zaposlenih obučenih za BZR, opasnih supstanci koje se koriste na radu, ispitivanja radnog okruženja, inspekcije opreme, izdate opreme za ličnu zaštitu, izveštaja o smrtnim slučajevima, grupnim i teškim povredama na radu i profesionalnim bolestima i izveštaja o opasnim rizicima za zdravlje i bezbednost zaposlenih. (Pravilnik o evdencijama u oblasti BZR)

**BZR rizici koji mogu biti specifični za radnice i decu**

Posebna prava, obaveze i mere koje se odnose na zdravlje i bezbednost mladih na radu (posebno u vezi sa njihovim mentalnim i fizičkim razvojem), žena koje obavljaju poslove koji potencijalno ugrožavaju materinstvo, zaposlenih sa invaliditetom i zaposlenih koji pate od profesionalnih bolesti, regulisani su ZBZR, drugim propisima, kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavaca i ugovorima o radu.

Pored pružanja obuke za BZR, poslodavci moraju da obezbede da trudnice, zaposleni mlađi od 18 godina i zaposleni sa smanjenim radnim sposobnostima budu u pisanoj formi obavešteni o rezultatima procene rizika na radnom mestu i merama za otklanjanje rizika u cilju povećanja zdravlja i bezbednosti na radu.

Zakon ne zahteva uravnoteženu zastupljenost žena u odborima za BZR kako bi doprinele kreiranju politika koje odgovaraju potrebama projektnih radnica.

**Rezime glavnih neusaglašenosti sa ESS2**

**Iako se propisi iz oblasti BZR bave glavnim zahtevima ESS2 u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu, ispunjenost određenih zahteva je delimična.** Iako zakon predviđa predstavnike za BZR i odbore za BZR i omogućava zaposlenima i njihovim predstavnicima da daju sugestije i informacije, pokreću mere i zahtevaju inspekciju, ne postoje jasni zahtevi u pogledu konsultacija sa zaposlenima o pitanjima iz oblasti BZR. Zakon predviđa konsultacije sa radnicima preko predstavnika za BZR i odbora za BZR. Pored toga, zakon ne zahteva uravnoteženu zastupljenost žena u odborima za BZR kako bi doprinele kreiranju politika koje odgovaraju potrebama projektnih radnica. Zakonodavstvo ne predviđa redovne mehanizme revizije i evaluacije u oblasti BZR, već samo vođenje evidencija iz oblasti BZR. Povrede na radu i profesionalne bolesti pokrivene su zdravstvenim osiguranjem i zaposlenima se isplaćuje puna plata tokom bolovanja, ali pravni lekovi i/ili naknada za invalidnost ili smrt, iako navedeni kao obaveza poslodavca, nisu jasno definisani. Zakon predviđa da se pružanje pravnih lekova dogovara u procesu kolektivnog pregovaranja. Obezbeđivanje odgovarajućih objekata i smeštaja samo je delimično obrađeno u propisima iz oblasti BZR. Na kraju, zakon ne zabranjuje izričito odmazdu kada zaposleni prijave i napuste posao zbog problema iz oblasti bezbednosti i zdravlja.

## ODGOVORNO OSOBLJE

Formiran je tim za upravljanje projektima (PMT) koji će pružati podršku implementaciji projekta u okviru UAP, koji je odgovoran za izvršenje programa investicione podrške ruralnom razvoju koji se finansiraju iz nacionalnog budžeta i IPARD programa. Ovaj odeljak identifikuje funkcije i/ili pojedince u okviru projekta koji su odgovorni za (po potrebi):

* Sprovođenje ovog postupka upravljanja radom u odnosu na direktne radnike,
* Vođenje evidencije o procesu angažovanja i zapošljavanja direktnih radnika,
* Praćenje procesa zapošljavanja ugovorenih radnika kako bi se osiguralo da se on sprovodi u skladu sa ovim postupkom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu,
* Uspostavljanje žalbenog mehanizma za projektne radnike, praćenje i izveštavanje o njegovoj primeni

Svi projektni radnici će obavljati posao ili pružati usluge pod uslovima utvrđenim u njihovom ugovoru o radu uz naknadu. Njihov status mora da bude jasno definisan u skladu sa nacionalnim zakonom. Bilo koji oblik prikrivenog zaposlenja neće biti prihvatljiv. Za radnike na određeno i sa skraćenim radnim vremenom, ugovor o radu treba da predvidi mogućnost pružanja nekih prava tipičnih za radni odnos (plaćanje putnih troškova, odsustva itd.).

Da bi se obezbedilo uspešno upravljanje projektnim radnicima, potrebno je jasno definisati uloge i odgovornosti.

Direktni radnici će biti privremeno raspoređeni ili angažovani kao individualni konsultanti od strane MPŠV i MF. Koordinator PMT je odgovoran za angažovanje i upravljanje PMT osobljem.

Za državne službenike zaposlene u Ministarstvu koji će biti integrisani u PMT, pitanja radnih odnosa /ljudskih resursa rešavaće osoblje/odeljenje za ljudske resurse Ministarstva, u skladu sa politikama upravljanja ljudskim resursima, dok će se za ostale, ugovorne radnike, primenjivati LMP.

**BZR** kako državnih službenika, tako i konsultanata, odgovornost je saradnika za BZR (lice imenovano u skladu sa ZBZR) zaposlenog u Ministarstvu u skladu sa nacionalnim zakonskim propisima.

Radnici angažovani u CFU su zaposleni ili će biti zaposleni od strane MF. Odgovornosti za zapošljavanje, angažovanje, upravljanje i pitanja BZR biće podeljene između direktora CFU, Odeljenja za ljudske resurse MF i saradnika za BZR.

Za ugovorne radnike odgovorni su pružaoci usluga (treća lica). Odnosima sa zaposlenima i pitanjima ljudskih resursa treba da se bavi odeljenje za ljudske resurse trećeg lica (srednja i velika privredna društva) ili lice kome su poverene odgovornosti i zaduženja iz oblasti ljudskih resursa (mala privredna društva), i saradnik za BZR koga postavi treće lice.

Što se tiče sprovođenja ovih postupaka upravljanja radom, vođa tima odgovoran za ugovor o isporuci dobara/pružanju usluga biće odgovoran za poštovanje odredbi LMP.

Rukovođenje trećeg lica u smislu LMP odgovornost je koordinatora PMT i specijaliste za ekološku i socijalnu zaštitu.

Koordinator projekta će biti odgovoran za sledeće:

* Primenu ovog postupka upravljanja radom na projektne radnike.
* Da obezbedi da izvođač radova odgovoran za ispunjavanje socijalnih standarda pre sprovođenja potprojekta pripremi svoje postupke upravljanja radom, u skladu sa ovim postupkom upravljanja radom i planom bezbednosti i zdravlja na radu.
* Praćenje i izveštavanje o sprovođenju postupaka upravljanja radom izvođača projekata.
* Praćenje ispunjenja obaveze izvođača prema ugovornim radnicima i radnicima podizvođača koje su navedene u Opštim uslovima ugovora, Standardne konkursne dokumentacije Svetske banke, a u skladu sa ESS2 i Zakonom o radu Republike Srbije i zakonima iz oblasti bezbednosti i zdravlja i na radu.
* Vođenje evidencije o procesu angažovanja i zapošljavanja direktnih radnika.
* Praćenje procesa zapošljavanja ugovorenih radnika kako bi se osiguralo da se on sprovodi u skladu sa ovim postupkom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu.
* Praćenje ispunjenosti standarda zdravlja i bezbednosti na radu u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom o zdravlju i bezbednosti na radu, ESS2 i Planom u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.
* Obezbediti da projektni radnici prođu obuku o prevenciji SEA/SH prilikom zapošljavanja, kao i da prate sprovođenje mera prevencije SEA/SH tokom trajanja projekta.
* Obezbediti i pratiti obuku projektnih radnika iz oblasti BZR i sve druge potrebne obuke.
* Obezbediti uspostavljanje žalbenog mehanizma za projektne radnike, praćenje i izveštavanje o njegovoj primeni.
* Obezbediti uspostavljanje posebnog SEA/SH žalbenog mehanizma, praćenje i izveštavanje o njegovoj primeni.
* Uspostaviti i sprovesti procedure za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu, bolesti, nesreće sa gubitkom radne sposobnosti i incidenti koji se odnose na seksualnu eksploataciju i zlostavljanje i seksualno uznemiravanje, a koje i su povezani sa projektom. Vodite ovu evidenciju i zahtevajte od svih trećih lica ~~i primarnih dobavljača~~ da ih vode. Na osnovu ove evidencije će se vršiti redovni pregled performansi i uslova rada sa aspekta BZR.
* Potrebno je da se sprovedu disciplinske mere u slučajevima seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja.
* U slučajevima srednjih, teških, fatalnih i masovnih nesreća, obavestite organe za sprovođenje zakona i Inspekciju rada.

Da bi se obezbedilo adekvatno upravljanje socijalnim rizicima i povećanje mogućnosti društvenog razvoja, PMT će održati niz relevantnih obuka, uključujući, bez ograničenja:

* strategije targetiranja, kako bi se obezbedilo da identifikovane ranjive grupe, uključujući male proizvođače, žene preduzetnice i mlade, imaju adekvatnu korist od projektnih aktivnosti,
* kriterijumi skrininga za ublažavanje negativnih rizika (uključujući preseljenje) i povećanje pozitivnih rizika,
* aktivnosti i strategije koje su prilagođene specifičnim potrebama ovih grupa.

Ovo će biti dostavljeno relevantnim licima na realizaciji projekta, uključujući pružaoce usluga i koordinatora grant.

Nakon završetka postupka nadmetanja, kada izvođača radova bude poznat, ovaj postupak upravljanja radom može da se ažurira kako bi po potrebi uključio dodatne podatke o kompanijama.

# POLITIKE I PROCEDURE

Izvođači će pripremiti procedure upravljanja radom u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu. Principi i procedure dati u nastavku predstavljaju minimalne zahteve, ali ne i celokupnu listu zahteva. U nastavku su date mere koje treba da razrade izvođači radova i koje prati PMT i konsultant za nadzor kako bi se obezbedio fer tretman svih zaposlenih:

**Nediskriminacija:** Kako je navedeno u ZOR, zapošljavanje projektnih radnika zasniva se na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Zabranjena je diskriminacija u pogledu bilo kog aspekta radnog odnosa, kao što su zapošljavanje, naknada, uslovi rada i uslovi zapošljavanja, pristup obuci, unapređenje ili prestanak radnog odnosa. Zabranjena je svaka diskriminacija na osnovu pola, seksualne orijentacije, starosti, rase, etničke pripadnosti, političke opcije, socijalnog porekla, prebivališta, invaliditeta, statusa ili sindikalne aktivnosti, kao i drugih kriterijuma koji nisu u vezi sa njihovim profesionalnim kvalitetima.

**Angažovanje i zapošljavanje:** Postupci angažovanja će biti transparentni, javni i nediskriminatorni u pogledu etničke pripadnosti, religije, seksualne orijentacije, invaliditeta, pola i drugih osnova predviđenih Zakonom o radu, drugim relevantnim zakonima i standardom ESS2 Svetske banke. Izvođač radova će razmotriti sledeće:

* da pruži mogućnost zapošljavanja lokalnim zajednicama i grupama putem najprikladnijih kanala i pripreme oglasa za posao na odgovarajućem jeziku sa jasnom i inkluzivnom formulacijom.
* Prijave za zapošljavanje će se razmatrati u skladu sa procedurama prijave koje odrede izvođači radova.
* Jasni opisi poslova biće dati na uvid pre zapošljavanja i kao i objašnjenje potrebnih veština za svako radno mesto.
* Svi radnici moraju imati pisane ugovore koji opisuju uslove rada, a sadržaj će im biti jasno objašnjen. Radnici će potpisati ugovor o radu. Uslovi zaposlenja biće dostupni na radnim mestima.
* Potrebno je vršiti meritorno zapošljavanje; međutim, izvođači mogu da daju prednost kandidatima iz lokalnih zajednica i grupa u nepovoljnom položaju, kao što su žene i osobe sa invaliditetom.
* Pre usvajanja plana rešavanja viška zaposlenih, a u saradnji sa sindikatima i nacionalnom službom za zapošljavanje, poslodavci su dužni da preduzmu mere u cilju ponovnog zapošljavanja otpuštenih radnika. Plan se obavezno dostavlja sindikatima i nacionalnoj službi za zapošljavanje. U roku od 15 dana, sindikati su dužni da dostave svoje mišljenje u vezi sa planom rešavanja viška zaposlenih, dok je nacionalna služba za zapošljavanje dužna da pripremi predlog mera koje treba preduzeti radi smanjenja viška radne snage i osiguranja ponovnog zapošljavanja. Visina otpremnine određuje se podzakonskim aktom ili ugovorom o radu, ali ne može biti niža od zbira trećine plate zaposlenog za svaku punu godinu staža kod poslodavca kod koga zaposleni ostvaruje pravo na otpremninu.
* Ugovoreni radnici neće plaćati naknade za zapošljavanje. Ako postoje naknade za zapošljavanje, plaća ih poslodavac („Izvođač radova“).
* U zavisnosti od porekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti sačinjeni na odgovarajućem jeziku koji razumeju obe strane.
* Pored pisane dokumentacije, radnicima koji imaju teškoće sa razumevanjem dokumentacije biće dostavljeno usmeno objašnjenje uslova zapošljavanja.
* Iako se ne očekuju problemi u vezi sa jezikom komunikacije, treba posvetiti pažnju obezbeđivanju koordinacije između različitih izvođača i načina za rešavanje eventualnih jezičkih razlika.
* Za strane radnike neophodna je boravišna dozvola, što će im omogućiti rad u Srbiji.
* PMT će u ugovore uneti odredbu da svo osoblje izvođača (i podizvođača) mora biti starije od 18 godina.
* Zakon o radu dozvoljava rad noću osobama mlađim od 18 godina, ali samo pod određenim zakonski definisanim okolnostima.

**BZR planovi:** Zajmoprimac je dužan da u konkursnu dokumentaciju unese posebne zahteve standarda BZR koje će svi izvođači i podizvođači morati da ispune u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu sa lokalnim propisima, EHS smernicama SB i GIIP (Dobra međunarodna i industrijska praksa). Sledeći standardi BZR treba da budu uključeni u plan BZR koji će pripremiti izvođači radova:

* Postupak procene rizika.
* Radnu dozvolu za opasne radove (rad na visinama, rad sa toplom obradom, rad na vodovima pod naponom, rad u zatvorenim prostorima).
* Zlatna pravila za radove opasne po život.
* Postupak reagovanja u hitnim slučajevima.
* Prevencija pada i rad na visini.
* Bezbednost iskopavanja, merdevina i skela; bezbednost zavarivanja i sečenja; bezbednost dizalica, kranova i viljuškara; bezbednost električnih i ručnih alata.
* Prevencija udisanja hemijskih i vazdušnih opasnosti (uključujući prašinu, silicijum dioksid i azbest); električna bezbednost (kontrola opasnih energija, izolovanje i obeležavanje, verifikacija energije, rad na bezbednoj daljini, ožičenje i zaštita projekta, uzemljenje, zaštita strujnog kola, zaštita od električnog luka usled kvara, električna bezbednost, LZO i dielektrični alati); komunikacija u slučaju opasnosti; zaštita od buke i vibracija; bezbednost čeličnih konstrukcija; sigurnost od požara; bezbednost prilikom rukovanja materijalom; bezbednost prilikom betoniranja i zidarskih radova.
* LZO u građevinarstvu.
* Obuke iz oblasti BZR.
* Politika odbijanja rada.

**Osoblje za BZR:** Pored toga, planovi zdravlja i bezbednosti na radu, između ostalih pitanja, obuhvataju o sledeće: izvođač građevinskih radova dužan je da definiše matricu odgovornosti za BZR za sve članove osoblja, uključujući menadžera projekta, menadžera ugovora, osoblje za BZR, predradnike i sve zaposlene sa jasnim ulogama i zaduženjima iz oblasti BZR. Svaki izvođač radova mora da ima svoje osoblje za BZR koje će biti odgovorno za implementaciju i nadzor programa BZR.

**Procena rizika:** Svi izvođači radova su dužni da izrade analizu procene rizika kako bi identifikovali opasnosti i rizik za BZR na radnom mestu. Izvođači će izraditi planove upravljanja rizikom, uključujući Procedure za procenu rizika, kako bi ublažili rizike za BZR. Svrha procedure je uspostavljanje i održavanje bezbednog radnog okruženja, što podrazumeva da radna mesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom treba da budu bezbedni i bez zdravstvenog rizika. Izvođači moraju da vode evidenciju o obuci.

**Bezbednosni standardi i LZO:** Izvođači su dužni da omoguće bezbedno radno mesto; stoga će procena rizika biti završena pre početka bilo kakvih građevinskih aktivnosti, a mere bezbednosti će biti sprovedene u skladu sa važećim bezbednosnim standardima. Svi zaposleni će strogo poštovati Zlatna [[6]](#footnote-7) pravila za radove opasne po život (pravila BZR koja se ni u kom slučaju ne smeju prekršiti), koja će se sprovoditi u skladu sa dogovorenom matricom posledica. Poslodavac će zaposlenima besplatno obezbediti posebnu odeću, obuću i drugu ličnu zaštitnu opremu (LZO). Takva LZO treba da se dostavi zaposlenima koji rade na otklanjanju posledica nesreća i prirodnih katastrofa. Kada je LZO ne funkcioniše, poslodavac je dužan da zameni LZO o svom trošku bez odgovornosti zaposlenog. Ako zaposleni kupi LZO o svom trošku, poslodavac je dužan da mu nadoknadi te troškove.

**Obuke iz oblasti BZR:** Poslodavac je dužan da pre početka rada zaposlenima organizuje obuku iz oblasti BZR na jeziku koji razumeju, sa sledećim sadržajem:

* Opšti principi zdravlja i bezbednosti.
* Radni postupci, oprema, mašine i priručnik i uputstva za upotrebu i popravku radne opreme.
* Planovi za vanredne situacije i evakuaciju i mere za njihovu implementaciju.
* Postojeće pretnje i rizici i mere koje treba preduzeti u vezi sa prevazilaženjem takvih situacija.

Izvođači će omogućiti pristup gradilištu isključivo ovlašćenim licima i izvršiti proveru da li radnici ispunjavaju uslove za obuku i akreditaciju u skladu sa definisanim standardima obuke i važećim regulatornim zahtevima (u mnogim zemljama vozači kamiona, operateri dizalica i kranova moraju biti akreditovani, kao i električari. Radnici moraju da budu obučeni za obavljanje opasnih radova, kao što su rad na visinama, zatvorenim prostorima, zavarivanje itd.). Svi radnici moraju da završe najmanje početnu BZR obuku prilikom stupanja na rad, kako bi dobili pristup gradilištu.

**Politika odbijanja rada:** Zaposleni ima pravo da odbije izvršavanje zadataka ili uputstava koje dobije od poslodavca, koji predstavljaju zdravstvene i bezbednosne rizike za zaposlene. Zaposleni ima pravo da napusti radno mesto u slučaju opasnosti. Izvođači radova ne mogu da otpuste zaposlenog sa posla, niti da ga stave u manje povoljan položaj od ostalih zaposlenih, u slučaju da iskoristi pravo da prijavi ili da napusti radno mesto u slučaju opasnosti.

Svi izvođači su dužni da preduzmu odgovarajuće zaštitne mere kada nije moguće izbegnuti opasnosti po zdravlje i bezbednost. Ove mere uključuju kontrolu opasnosti na izvoru pomoću zaštitnih rešenja i obezbeđivanje odgovarajuće lične zaštitne opreme (LZO) bez ikakvih troškova po radnike na projektu/potprojektu.

Poslodavac će kreirati i primeniti sistem izveštavanja o svim nesrećama, bolestima i incidentima.

**Monitoring i izveštavanje:** Konsultant za nadzor će vršiti periodični nadzor performansi izvođača radova u pogledu BZR, uključujući mesečne posete lokacije, odnosno nedeljne posete kada je reč o velikim infrastrukturnim radovima. Tom prilikom vršiće se inspekcija poštovanje gore navedenih standarda, nezgoda, kršenja zlatnih pravila, preporuka i napredak tekućih korektivnih radnji. Zajmoprimac će uneti u ugovor(e), kao zahtev za izvođače radova, dostavljanje izveštaja o pitanjima kao što su broj nezgoda, nivo ozbiljnosti, broj učestalih neusaglašenosti, kršenja Zlatnih pravila, smrtnih slučajeva i teških povreda i kazni za neispunjenje. Pored toga, konsultant za nadzor će pregledati i odobriti sigurnosne planove i procedure izvođača. Od izvođača će se tražiti da periodično dostavlja informacije o učinku u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu. Informacije će biti uključene u mesečni izveštaj građevinskog izvođača, a pregledaće ih tim konsultanta za nadzor.

Pored toga, izvođač će izveštavati Zajmoprimca o svim inspekcijama i revizijama koje sprovode nadležna ministarstva, kao što je Inspekcija rada. Nalazi inspekcije rada biće predstavljeni Zajmoprimcu i Banci, na zahtev.

**Izveštavanje o nesrećama i incidentima:** Odmah ili najkasnije u roku od 24 sata, PMT ili izvođač radova dužan je da prijavi Inspekciji rada i Ministarstvu unutrašnjih poslova (policiji), usmeno i pismeno, svaku smrtnu, kolektivnu ili pojedinačnu ozbiljnu povredu, zbog koje zaposleni nije u mogućnosti da radi tri uzastopna radna dana, kao i svaki opasan događaj koji može ugroziti zdravlje i sigurnost zaposlenih.

Zajmoprimac će u roku od 48 sati obavestiti Banku o svakom incidentu ili nezgodi u vezi sa projektom, koja ima ili će verovatno imati značajan štetan uticaj na životnu sredinu, pogođene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i bezbednost, ili bezbednosni incident, nesreća ili okolnosti), najkasnije tri kalendarska dana od nastanka događaja. Takvi događaji podrazumevaju i štrajkove ili druge radničke proteste, ozbiljne povrede radnika ili smrtne slučajeve, povrede članova zajednice ili materijalnu štetu izazvanu projektom. Zajmoprimac je dužan da pripremi izveštaj o događaju i korektivnim radnjama i da ga dostavi Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

**Seksualna eksploatacija i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH)**: Seksualna eksploatacija je svaka stvarna ili pokušana zloupotreba položaja ugroženosti, diferencijalne moći ili poverenja, u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, novčano, socijalno ili političko profitiranje od seksualnog iskorišćavanja drugog lica (Rečnik UN o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju iz 2017. godine, str. 6). Seksualno zlostavljanje definiše se kao stvarni ili zaprećeni fizički upad seksualne prirode, bilo silom ili pod nejednakim ili prinudnim uslovima. (Rečnik UN o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju iz 2017. godine, str. 5). Seksualno uznemiravanje je bilo koji neželjeni seksualni predlog, zahtev za seksualnim uslugama i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode. Projektnim radnicima zabranjeno je da čine dela koja spadaju pod SEA/SH

Zakon Republike Srbije zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mestu. Uznemiravanje, u smislu Zakona o radu, jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a 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 u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti Republike Srbije propisuje da se uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno iznuđivanje na radu ili u vezi sa radom, koje zaposleni čini prema drugom zaposlenom, smatraju kršenjem dužnosti na poslu i osnovom za raskid ugovora o radu i udaljenje zaposlenog sa posla. Zaposleni treba pismeno da obavesti poslodavca o okolnostima koje ukazuju na njegovu/njenu izloženost uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnoj uceni i zatraži efikasnu zaštitu.

# STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSLENJE

Minimalna starost za rad na ovom projektu biće 18 godina. Nacionalno zakonodavstvo zabranjuje dečiji rad. Osobama mlađim od 18 godina neće biti dozvoljeno da se bave opasnim poslom.

Od izvođača će se tražiti da potvrde identitet i starost svih radnika. Od radnika će se zahtevati da dostave zvanične dokumente kojim potvrđuju starost, kao što je nacionalna lična karta, pasoš, vozačka dozvola, izvod iz matične knjige rođenih, važeća medicinska ili školska evidencija.

Ako se otkrije da dete mlađe od minimalne starosti radi na projektu, biće preduzete mere u cilju hitnog prekida zaposlenja ili angažovanja deteta na odgovoran način, uzimajući u obzir najbolji interes deteta.

Ako su osobe uzrasta od 15 do 18 godina angažovane kao projektni radnici, potrebno je:

* Izvršiti procenu rizika radova koje će obavljati osobe uzrasta od 15 do 18 godina.
* Obezbediti da osobe starosti od 15 do 18 godina ne budu angažovane u noćnoj smeni i na opasnim poslovima, ili bilo kojim drugim poslovima koji mogu da ugroze njihovo zdravlje, bezbednost, psihološki i obrazovni razvoj i moral.
* Sprovoditi redovno praćenje zdravlja, uslova rada, isplate zarada, radnog vremena i drugih zahteva ESS2 i srpskog zakonodavstva iz oblasti rada i bezbednosti.

# USLOVI

Kao što je već rečeno, uslovi zaposlenja u Srbiji regulisani su odredbama ZOR, dok zdravlje i bezbednost na radu reguliše ZBZR. U slučaju direktnih radnika koji su državni službenici dodatno se primenjuje Zakon o državnim službenicima.

Projektni radnik može biti zaposlen ili angažovan za rad na projektu tek nakon pregovaranja, potpisivanja i primanja kopije ugovora o radu ili ugovora o angažovanju koji sadrži informacije predviđene odredbama Zakona o radu.

Projektni radnik može biti zaposlen za stalno (ugovor na neodređeno vreme) ili na određeno vreme (ugovor na određeno vreme), ili može biti angažovan bez zasnivanja radnog odnosa, na osnovu ugovora. U oba slučaja projektni radnik će biti prijavljen u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom Republike Srbije. Ako je projektni radnik zaposlen/angažovan u svojoj državi prebivališta koja nije Srbija, biće prijavljen u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom te zemlje. U slučaju samozaposlenih projektnih radnika, moraju se predočiti dokazi o upisu u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja ili odgovarajuće strano telo.

Uslovi zapošljavanja ili angažovanja projektnog radnika moraju da ispunjavaju, između ostalog, sledeće standarde:

Projektni radnik treba unapred da dobije jasne informacije o poslu koji će obavljati i o plati/zaradi/naknadi koju će dobiti.

Projektni radnik mora da prima redovno zaradu, najmanje jednom mesečno, ili, ako je tako dogovoreno, po završetku određenih aktivnosti, u skladu sa ugovorom o radu ili ugovorom o angažovanju.

Projektni radnik će raditi najviše 8 sati dnevno, uz plaćanje prekovremenog rada.

Svaki rad duži od 8 sati smatra se prekovremenim radom i projektni radnik treba da dobije dodatnu uplatu za sate prekovremenog rada. U svakom slučaju, projektni radnik ne može da radi preko 12 sati dnevno.

Projektni radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 11 sati u periodu od 24 sata.

Projektni radnik ima pravo na nedeljni odmor od najmanje 24 uzastopna sata.

Prosečan broj radnih sati u nedelji, tokom šestomesečnog perioda, ne može biti veći od 40 sati.

Projektni radnik ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljsko i porodično odsustvo, kako je propisano nacionalnim zakonodavstvom. Ako nacionalno zakonodavstvo ne predviđa pravo na odsustvo po bilo kom osnovu (tj. privremeni ili sezonski rad), naručilac će projektnom radniku, na njegov zahtev, omogućiti razuman period odsustva, uzimajući u obzir sve okolnosti.

Ugovor o radu ili ugovor o angažovanju, osim u slučaju stalnog zaposlenja, prestaje na dan njegovog isteka, ako se obe strane nisu dogovorile drugačije. U slučaju prevremenog raskida, pisano obaveštenje mora biti dostavljeno najmanje 15 dana unapred. Raskid ugovora o radu i isplata svih povezanih naknada izvršiće se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Treća strana će proceniti rizik koji je povezan sa određenim poslovima. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (ZBZR), treće lice će biti odgovorno za preduzimanje preventivnih i zaštitnih mera u cilju održavanja bezbednog i zdravog radnog okruženja, kao i za informisanje projektnog radnika o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo zdravlje i bezbednost na radu. Projektni radnik će poštovati propise koji se odnose na sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi doveo u opasnost svoj život i zdravlje, ili život i zdravlje drugih.

Treće lice će uložiti napore da uspostavi mehanizme koji će sprečiti diskriminaciju, zlostavljanje, seksualno uznemiravanje i zloupotrebu na radu, kao i da obezbedi jednak tretman i jednake mogućnosti za sve. Pružaoci usluga koji rade u Srbiji treba da poštuju proceduru utvrđenu nacionalnim zakonodavstvom koje reguliše oblast diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti.

Projektni radnici imaju pravo da formiraju, ili da se pridruže sindikatu ili drugim organizacijama po svom izboru i da pregovaraju uslove kolektivnog ugovora, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Poslodavac (treće lice) neće ometati pravo radnika da izabere organizaciju ili da se odluči za alternativni mehanizam za zaštitu svojih prava u pogledu uslova rada i uslova zapošljavanja.

Radnik na projektu može da podnese žalbu putem žalbenog mehanizma koji je definisan u postupku upravljanja radom izvođača kojim su određeni uslovi za ugovorne radnike. Ovi uslovi moraju da budu u skladu sa ovim postupkom upravljanja radom, nacionalnim zakonom o radu i opštim uslovima standardne konkursne dokumentacije Svetske banke i odgovarajućim industrijskim standardima.

# ŽALBENI MEHANIZAM

Srpsko zakonodavstvo smatra se minimalnim standardom koji treba postići u rešavanju radnih sporova i percipiranog zlostavljanja. Od svakog trećeg lica koje zapošljava i angažuje ugovorne radnike očekuje se da kreira i implementira žalbene mehanizme koji će biti usklađeni sa ovim standardom, i da na taj način obezbedi jednostavan pristup zaštitnim merama i efikasnim korektivnim radnjama u radnim situacijama koje mogu dovesti do žalbe i sporova. Glavna razlika između srpskog zakonodavstva i standarda Svetske banke je u odsustvu eksplicitnog mehanizma žalbe za projektne radnike, zbog čega Svetska banka uvodi Projektni mehanizam za rešavanje žalbe na radnom mestu (GRM).

PMT je razvio i implementirao žalbeni mehanizam za direktne radnike za rešavanje problema na radnom mestu na osnovnom projektu SCAP. Žalbeni mehanizam je uspostavljen i održavaće se tokom trajanja Projekta, uključujući Dodatno finansiranje.

PMT će zahtevati od izvođača da pre početka radova izrade i primene žalbeni mehanizam za svoju radnu snagu (ugovorne radnike), uključujući podizvođače. Izvođači građevinskih radova će pripremiti svoje postupke upravljanja radom pre početka građevinskih radova, koji će takođe sadržati detaljan opis žalbenog mehanizma za radnike.

Žalbeni mehanizam mora da sadrži:

* postupak za prijem žalbe, kao što su obrazac za komentar/žalbu, kutije za predloge, adresa e-pošte, telefonska linija, odeljenje za koordinaciju.
* predviđeni vremenski okvir za odgovor na žalbe i rešavanje slučajeva.
* registar za evidentiranje i praćenje blagovremenog rešavanja žalbi.
* odgovorno odeljenje za prijem, evidenciju, rešavanje i praćenje rešavanja žalbi.

Konsultant za nadzor će pratiti evidentiranje i rešavanje žalbi izvođača i dostaviti PMT odgovarajuće podatke u svojim mesečnim izveštajima o napretku. Za praćenje postupka zadužen je GRM koordinator, odnosno predstavnik PMT koji će biti odgovoran za GRM projekta.

Žalbeni mehanizam za radnike će biti opisan na obukama za uvođenje osoblja u posao, koje će biti organizovane za sve projektne radnike. Mehanizam će se zasnivati na sledećim principima:

* Proces će biti transparentan i omogućiće radnicima da izraze svoju zabrinutost i podnesu žalbe.
* Neće biti diskriminacije i odmazde protiv onih koji podnesu žalbu, a žalbe će se tretirati kao poverljive.
* Anonimne žalbe će biti tretirane isto kao i druge žalbe, čije je poreklo poznato.
* Menadžment će ozbiljno shvatati žalbe i preduzeće blagovremene i odgovarajuće mere s njima u vezi.
* Svaki radnik, uključujući radnike podizvođača, može u bilo kom trenutku da izrazi zabrinutost, podnese žalbu i tužbu, bez straha od odmazde i osvete.
* Sa žalbama će se postupati pošteno i sa poštovanjem.
* Anonimne žalbe će biti tretirane isto kao i druge žalbe, čije je poreklo poznato.
* Po prijemu žalbe, PMT će obavezno potvrditi njen prijem u roku od [navesti broj dana] radnih dana. U isto vreme, podnosilac žalbe će takođe dobiti informacije o roku za odgovor, sledećim koracima i kontaktu unutar tima.
* Sve žalbe će biti dokumentovane u žalbenom mehanizmu, uključujući i one koje su primili supervizori, rukovodioci projekata ili bilo koji pripadnik menadžmenta.
* Žalbeni mehanizam će imati posebnu proceduru za rešavanje žalbi koje se odnose na uznemiravanje na radnom mestu i seksualno uznemiravanje. Mehanizmom za žalbe za seksualno uznemiravanje upravlja obučeno osoblje, a žalbe će se evidentirati i čuvati u zaštićenoj bazi podataka,

Informacije o postojanju žalbenog mehanizma biće lako dostupne svim projektnim radnicima (direktnim i ugovornim) putem oglasnih tabli, prisustva „kutija za sugestije/žalbe“ i drugih sredstava, po potrebi.

GRM koordinatori će biti obučeni da upravljaju žalbenim mehanizmom i da čuvaju poverljivost.

Žalbeni mehanizam za projektne radnike ne sprečava radnike da koriste bilo koji drugi sudski mehanizam predviđen nacionalnim zakonima.

# UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA

Implementacija LMP počinje postupkom nabavke.

Zajmoprimac će koristiti Standardnu konkursnu dokumentaciju Banke za ponude i ugovore, a to podrazumeva uslove za rad i zapošljavanje, zdravstvene i bezbednosne uslove.

U jezičkom priručniku Svetske banke Pružaoci konsultantskih usluga smatraju se radnicima izvođačima. Prema Pravilniku o nabavkama Svetske banke za IPF korisnike zajma, termin „izvođač radova“ označava konsultante, podkonsultante, dobavljače, pružaoce usluga i njihove zaposlene [Pored toga, Smernice za izbor i zapošljavanje konsultanata u okviru IBRD zajma i IDA kredita i grantova zajmoprimaca Svetske banke pod termin „konsultanti“ takođe svrstavaju konsultantske firme, inženjerske firme, kompanije za upravljanje, agente za nabavke i pružaoce inspekcijskih usluga.

Zajmoprimac će uneti standardizovane ekološke i socijalne klauzule u tendersku dokumentaciju i ugovornu dokumentaciju, kako bi potencijalni ponuđači bili svesni uslova koje treba ispuniti. Zajmoprimac će takođe navesti da je poštovanje nacionalnog zakonodavstva u vezi sa radnim odnosima, zdravljem i bezbednošću na radu preduslov za učešće u projektu.

U tenderskoj dokumenaciji treba jasno staviti do znanja da su prinudni rad, dečji rad ili prikriveno zapošljavanje neprihvatljivi i da mogu biti osnova za isključenje iz projekta. Zahtevi takođe treba da sadrže zabranu diskriminacije, uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja.

Od ponuđača će se tražiti da podnesu izjavu kojom se potvrđuje njihova svest o standardima ESF Svetske banke, njihovo striktno poštovanje nacionalnih zakona iz oblasti radnog prava, zdravlja i bezbednosti na radu, kao i postupaka upravljanja radom u skladu sa SB ESS2, i njihovu spremnost da se uzdrže od bilo koje prakse koja može da se tumači ili smatra diskriminatornom ili nepravednom prema njihovim zaposlenima i u suprotnosti sa zahtevima ESS2.

Kao deo procesa izbora izvođača za projektovanje i izgradnju koji će angažovati ugovorne radnike, PMT i/ili konsultant za nadzor mogu da pregledaju sledeće informacije:

* Informacije u javnim evidencijama, na primer, registrima privrednih društava i javnim dokumentima koje se odnose na kršenja važećeg zakona o radu, uključujući izveštaje inspekcije rada i drugih izvršnih organa.
* Poslovne licence, registracije, dozvole i odobrenja.
* Dokumente koji se odnose na sistem upravljanja radom, uključujući pitanja BZR, na primer, procedure upravljanja radom.
* Identifikacione podatke osoblja zaduženog za upravljanje radom, bezbednost i zdravlje na radu, njihove kvalifikacije i sertifikate.
* Sertifikaciju/dozvole/obuku radnika za obavljanje potrebnih poslova.
* Evidenciju o kršenjima propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja, kao i o reakcijama na iste.
* Evidencije o nesrećama i smrtnim slučajevima i obaveštenja poslatih nadležnim organima.
* Evidencije o zakonski predviđenim beneficijama za radnike i dokaz o upisu radnika u odgovarajuće programe.
* Evidencije zarada radnika, uključujući broj radnih sati i iznos isplaćene zarade.
* Identifikacione podatke članova odbora za bezbednost i evidenciju sastanaka; i
* Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koji sadrže odredbe i uslove koji odražavaju zahteve ESS2.

Ugovori sa odabranim izvođačima će sadržati odredbe koje se odnose na rad, uslove rada i bezbednost na radu, kao što je predviđeno u SPD Svetske banke i kojima se od izvođača zahteva da se pridržavaju ovog LMP i zakona Republike Srbije kojima se regulišu pitanja rada, bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Zajmoprimac će uložiti razumne napore da obezbedi da treća lica kojima je dodeljen ugovor budu pouzdani subjekti koji poštuju zakon i koji nemaju istoriju nepoštovanja zakona o radu, nerešene radne sporove ili česte nesreće povezane sa radom. Odeljenje za nabavke zajmoprimca treba da izvrši proceni pouzdanost trećih lica sa dužnom pažnjom.

Konsultant za nadzor će upravljati i nadgledati rad izvođača radova u odnosu na ugovorne radnike, sa fokusom na poštovanje ugovornih obaveza (obaveze, tvrdnje i garancije). To može da podrazumeva periodične revizije, inspekcije i/ili provere na licu mesta projektnih ili radnih lokacija i/ili evidencije i izveštaje o upravljanju radnom snagom koje su sastavili izvođači radova. Evidencija i izveštaji o upravljanju radom izvođača radova može da sadrži: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih lica i ugovornih radnika; (b) evidencije o primljenim žalbama i njihovom rešavanju; (c) izveštaje o bezbednosnim inspekcijama, uključujući smrtne slučajeve i incidente i sprovođenje korektivnih mera; (d) evidencije o kršenju nacionalnih zakona; i (e) evidencije o obuci za ugovorne radnike radi objašnjenja uslova rada i pitanja BZR na projektu.

U slučaju bilo kakvih nedoslednosti ili odstupanja od potrebnih standarda i prakse, od ugovornih strana će se tražiti da dostave detaljan izveštaj. U zavisnosti od težine situacije ili zloupotrebe, Zajmoprimac može da odluči da obavesti inspekciju rada o sumnji na prekršaje.

# BUDŽET

Okvirni budžet za implementaciju ovog LMP biće maksimalno do 10% ukupne vrednosti Projekta.

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. Podkonsultant/Podizvođač označava bilo koje lice ili subjekat kome Izvođač ili konsultant podugovorom poveri bilo koji deo Radova ili Usluga. [↑](#footnote-ref-3)
3. Radnici u smeni su zaposleni koji rade u smeni najmanje trećinu svog radnog vremena tokom jednog meseca. [↑](#footnote-ref-4)
4. Član 21. Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom zabranjuje diskriminaciju osoba sa invaliditetom koje traže zaposlenje i zaposlenih osoba sa invaliditetom. [↑](#footnote-ref-5)
5. Postoji 8 pravnih akata i 55 pravilnika koji se odnose na oblast bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. [↑](#footnote-ref-6)
6. Zlatna pravila se obično bave pitanjima kao što su rad na visinama, rad u zatvorenim prostorima, radovi na iskopu, lična zaštitna oprema (LZO), sistem radnih dozvola, podizanje, rad na sistemima pod naponom, saobraćaj, rad u rizičnim situacijama itd. Poslodavci treba da definišu svoja zlatna pravila u skladu sa prirodom posla. [↑](#footnote-ref-7)