JULI 2021. godine

Pravilnik o radu na projektu (LMP)

**PROJEKAT ZA RAZVOJ LOKALNE INFRASTRUKTURE I RAZVOJ INSTITUCIJA**

u

Republici Srbiji

juli 2021. godine

**Sadržaj**

[1. Pravilnik o radu na projektu 3](#_Toc80948425)

[2. Procena ključnih potencijalnih rizika po radnu snagu 5](#_Toc80948426)

[3. Kratak pregled radnog zakonodavstva: odredbe i uslovi 7](#_Toc80948427)

[4. Kratak pregled radnog zakonodavstva: ZZnR 12](#_Toc80948428)

[5. Odgovorni zaposleni 15](#_Toc80948429)

[6. Politike i procedure 17](#_Toc80948430)

[7. Starosna dob za zapošljavanje 21](#_Toc80948431)

[8. Uslovi i odredbe 21](#_Toc80948432)

[9. Mehanizam za podnošenje žalbi 23](#_Toc80948433)

[10. Upravljanje izvođačima radova 25](#_Toc80948434)

[11. Radnici u zajednici 26](#_Toc80948435)

[12. Radnici u primarnom snabdevanju 26](#_Toc80948436)

[13. ANEKS 1: IZVEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA - za treće strane koje angažuju radnike po ugovoru 27](#_Toc80948437)

[14. ANEKS 2: IZJAVA POTENCIJALNIH IZVOĐA I PRUŽALACA USLUGA U SKLADU SA ODREDBAMA ZAKONA O RADU I LMP PROJEKTA 30](#_Toc80948438)

[15. ANEKS 3: IZVEŠTAJ O JAVNIM KONSULTACIJAMA 31](#_Toc80948439)

## 1. Pravilnik o radu na projektu

Vlada Republike Srbije ulaže velike napore na svom evropskom putu ka zelenoj infrastrukturi i smanjenju emisija gasova sa efektom staklene bašte tako što jača kapacitete LSU za izvršavanje opštinskih finansijskih sredstava.

Svetska banka (SB) razmatra predloženi „Projekat razvoja lokalne infrastrukture i institucija u Srbiji“ (LIID) koji je osmišljen da podrži Vladu Srbije u povećanju efikasnosti, inkluzivnosti i održivosti infrastrukture LSU u pružanju usluga, odnosno poboljšanju kapaciteta lokalnih samouprava za upravljanje održivom infrastrukturom i povećanje dostupnosti ekonomskim i društvenim mogućnostima na klimatski svestan način.

Planirano je da se ovo sprovede kroz tri odvojene, međutim međusobno povezane komponente:

Komponenta 1. Klimatska pametna mobilnost,

Komponenta 2. Jačanje kapaciteta za pružanje infrastrukturnih usluga, i

Komponenta 3. Upravljanje projektom i jačanje svesti.

Planirano je da aktivnosti u okviru projekta obezbede sledeće: (1) Investicije u klimatsku pametnu mobilnost, (2) Održivu mobilnost, (3) Unapređeno participativno planiranje i priprema projekata za finansiranje, (4) Ojačani pokretači za pružanje infrastrukturnih usluga i (5) Upravljanje projektom i jačanje svesti.

LIID projekat će se implementirati širom zemlje, ali obim i tačne lokacije intervencija tek treba da se utvrde. Predviđeno je da se svi radovi izvode u okviru postojećeg infrastrukturnog prostora (uz mogućnost manjeg proširenja koje može rezultirati otkupom zemljišta).

Prihvatljivi pod-projekti će morati da budu klasifikovani kao zeleni, prema definiciji sadržanoj u POGM-u, a predviđeno je da će se finansirati sledeći tip projekata: sanacija i nadogradnja lokalnih puteva za uključivanje biciklističkih staza, zatvaranje lokalnih puteva i transformacija u pešačke zone i zelene javne površine, prelazak javnog prevoza sa dizel goriva na prirodni gas ili električnu energiju, zamena stare javne rasvete EE sijalicama itd. Neće biti projekata povezanih sa vodosnabdevanjem i otpadnim vodama, niti pod-projekata koji se odnose na odlaganje čvrstog otpada.

Kao odgovor na obavezu Vlade Srbije da poštuje zahteve ESF-a i SB, Infrastruktura železnice Srbije (IŽS) je razvila ove Procedure za upravljanje radom (LMP), postavljajući pristup ispunjavanju ciljeva ESS 2 Svetske banke: Rad i uslovi rada (ESS2) na Projektu. One identifikuje radnike na Projektu koji mogu biti angažovani u okviru Projekta, postavlja uslove i odredbe za zapošljavanje ili angažovanje radnika na Projektu, navodi zahteve i standarde koje treba ispuniti i politiku i procedure koje treba slediti, procenjuje rizike i predlaže mehanizme za sprovođenje mera usklađenosti. LMP su razvijene da pomognu u izbegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i uticajima na radnike na Projektu i postavlja način na koji će se upravljati radnicima na Projektu, u skladu sa zahtevima nacionalnog prava i ESS2. Procedure se bave načinom na koji će se ovi standardi primenjivati na različite kategorije radnika na projektu, uključujući direktne radnike i radnike zaposlene kod trećih strana, u skladu sa ovim dokumentom.

Očekuje se da će biti angažovane sledeće kategorije radnika na projektu:

**Direktni radnici** - nezavisni konsultanti angažovani posebno za sprovođenje projekta. Oni će biti integrisani u Jedinicu za sprovođenje projekta (PIU) pri Ministarstvu građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture Republike Srbije (MGSI). Direktni radnici će biti angažovani na konsultantskoj osnovi, pri čemu se neće tražiti saglasnost tima Svetske banke za svako radno mesto. Ovi radnici će biti angažovani putem standardnog obrasca Ugovora o konsultantskim uslugama koje obezbeđuje Banka.

Tamo gde državni službenici rade u vezi sa projektom (PIU), oni i dalje podležu nacionalnom zakonodavstvu koje reguliše status, prava i dužnosti zaposlenih u javnom sektoru i njihov radni odnos će ostati podložan uslovima i odredbama njihovih postojećih ugovora ili aranžmana o zapošljavanju u javnom sektoru, sa izuzetkom zahteva u oblasti zaštite radne snage i zaštite na radu (ZNR) i zabrane dječijeg i prisilnog rada primenjivaće se na državne službenike angažovane na projektu. Sve dok i ako se ne izvrši pravni prenos (sproveden u skladu sa svim zakonskim uslovima) njihovog zaposlenja ili angažovanja tako da su oni direktni radnici na projektu, tokom trajanja Projekta njihov status kao državnih službenika ostaje nepromenjen.

PIU MGSI -a već je osnovan za upravljanje srpskim delom Projekta Svetske banke za olakšavanje trgovine i transporta i Projekta modernizacije železnice MPA, a isti PIU će služiti kao sidrište za osnivanje PIU tima za LIID u Srbiji.

Postojeći PIU u MGSI biće proširen timom za implementaciju projekta i ojačan odgovarajućim upravljačkim i tehničkim kapacitetima koji će mu omogućiti (i) svakodnevnu implementaciju projektnih aktivnosti direktno pod njegovom odgovornošću i (ii) podržati opštine koje učestvuju u Projektu.

Predviđeno je da PIU bude ojačan sa najmanje 9 visoko kvalifikovanih inženjera koji će podržati opštine u pripremi projekata i oni će pregledati kvalitet prijavljenih projekata u skladu sa najboljom praksom i kriterijumima podobnosti. CFU će biti odgovorna za fiducijarna pitanja poput finansijskog upravljanja i podrške LSU u sprovođenju nabavki. CFU će biti ojačan sa najmanje 3 stručnjaka za nabavke čiji će glavni zadatak biti povećanje kapaciteta LSU za nabavke i da vodi nabavke iz projekata u okviru Zajma.

Predviđene su sledeće pozicije za angažovanje direktnih radnika u MGSS/PIU:

* Specijalista za zaštitu životne sredine (puno radno vreme, tokom celog projekta)
* Specijalista za socijalna pitanja (puno radno vreme, tokom celog projekta)
* Zaštita na radu (ZNR) (nepuno radno vreme tokom celog projekta)
* Specijalista za preseljenje (ako je potrebno)
* Specijalista za Monitoring i evaluaciju (nepuno radno vreme, tokom celog projekta)
* Građevinski inženjer sa iskustvom u sanaciji puteva (puno radno vreme)
* Pomoćnik za nabavke i finansijske aktivnosti (puno radno vreme)
* Specijalista za ljudski razvoj (puno radno vreme)
* Specijalista za javne komunikacije i angažovanje građana (puno radno vreme)
* Specijalista za energetsku efikasnost (nepuno radno vreme; u zavisnosti od vrste odabranih pod-projekata)
* Specijalista za upravljanje otpadom (nepuno radno vreme; u zavisnosti od vrste odabranih pod-projekata)
* Urbanista/pejzažni arhitekta (nepuno radno vreme; u zavisnosti od vrste odabranih pod-projekata)

Opštine će imati svoje zaposlene zadužene za upravljanje projektima koji se finansiraju iz kredita, uključujući aktivnosti vezane za nabavke, pripremu projekata i uvođenje poboljšanih politika i okvira za planiranje i upravljanje.

**Radnici po ugovoru** - angažovani od strane izvođača i podizvođača (u meri u kojoj je takvo podugovaranje dozvoljeno prema matičnim ugovorima) i pružalaca usluga/konsultanata za obavljanje projektnih aktivnosti.

U svom ugovornom i pravnom odnosu sa bilo kojom trećom stranom, MGSI će imati ulogu poslodavca kako je određeno odgovarajućim ugovorima. Dodela ugovora će slediti standardne procedure Svetske banke za nabavke (uključujući standardne formulacije za uslove rada i uslove rada kojima će se priložiti ovi LMP). Angažovanje treće strane podleže konkurentnoj otvorenoj tenderskoj proceduri za radove i usluge nadzora. Ako se ugovori dodeljuju više subjekata koji čine zajedničko ulaganje ili poslovno udruženje, svaka kompanija će biti vezana ovim LMP-om, a LMP-i na nivou pod-projekta razvijeni kao deo procene životne i socijalne sredine (kontrolne liste ESIA, ESMP, ESMP) Radna snaga podizvođača će se takođe smatrati radnicima po ugovoru.

Najvažniji aspekt implementacije ESS2 biće da se osigura da kompanije izvođači primenjuju odgovarajuće odredbe utvrđene ovim Procedurama upravljanja radom (ZPP). S obzirom na očekivanu prirodu radova malog obima, zaposlenje će se najverovatnije generisati na lokalnom nivou, čime će se smanjiti rizik od priliva radne snage i očekivanje radnika van regiona.

Trenutno se ne može proceniti broj radnika po ugovoru jer broj i vrsta pod-projekata još uvek nisu poznati. Procenjuje se da će oko 50 radnika biti uključeno u građevinarstvo/izgradnju i sanaciju/i nadzorne radove po lokaciji pod-projekta.

**Radnici u primarnom snabdevanju** - Projekat neće angažovati Radnike u primarnom snabdevanju.

**Radnici u zajednici** - Projekat neće angažovati Radnike u zajednici.

## 2. Procena ključnih potencijalnih rizika po radnu snagu

Obim i tačne lokacije intervencija Projekta tek treba da se utvrde, ali je predviđeno da se svi radovi izvode u okviru postojećih infrastrukturnih objekata. Predviđeno je da će se finansirati sledeći projekti: sanacija i nadogradnja lokalnih puteva kako bi se uključile i biciklističke staze, zatvaranje lokalnih puteva i transformacija u pešačke zone i zelene javne površine, prelazak sa javnog prevoza s pogonom na dizel gorivo na vozila s pogonom na prirodni gas ili električna, zamena stare javne rasvete EE sijalicama itd.

Ključni rizici vezani za rad mogu se podeliti na one povezane sa radom u kancelariji (aktivnosti u kancelariji) i one povezane sa građevinskim/sanacionim aktivnostima (aktivnosti na gradilištu).

Ključni rizici vezani za rad u kancelariji mogu uključivati:

* prekomerno trajanje rada u sedećem položaju i odsjaj;
* potencijalno preopterećenje radom i dugo radno vreme;

Rizici vezani za rad u kancelariji mogu se ublažiti ili smanjiti poboljšanom organizacijom radnih procesa i upravljanjem ljudskim resursima.

Ključni rizici vezani za građevinske/mašinske/električarske radove na gradilištima mogu uključivati sledeće opasnosti po zdravlje i sigurnost na radu, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

* Radovi na putu srednjih razmera, sa asfaltom ili betonom;
* Transport i ugradnja agregata, betona i asfalta;
* Opasnosti od iskopavanja;
* Upotreba teške opreme;
* Upotreba rotirajuće i pokretne opreme;
* Podizanje teških konstrukcija;
* Izlaganje opasnosti od električne energije, prilikom upotrebe alata i mašina;
* Izlaganje opasnim materijalima (boje, rastvarači, rashladno ulje za transformatore i prekidače, maziva i goriva, isparenja asfalta itd.);
* Saobraćajne nezgode;
* Izlaganje građevinskim agensima u vazduhu (prašina, silicijum dioksid i azbest);
* Izlaganje prašini i buci;
* Ergonomske opasnosti tokom izgradnje;
* Opasnosti od spoticanja i pada;
* Nedostatak svesti radnika o zdravstvenim i bezbednosnim zahtevima na radu, kao što su upotreba lične zaštitne opreme (LZO) i bezbedne prakse na radnom mestu.

Nacionalno zakonodavstvo zahteva od svakog poslodavca da proceni rizike rada specifične za svako radno mesto. Prepoznati rizici moraju da se rešavaju u skladu sa zakonodavstvom u oblasti zaštite na radu (u slučaju građevinskih radova, pored krovnih zakona, na primer pravilnici, koji se posebno odnose na procenu rizika vezanih za posao, radove na gradilištima i zaštitu na radu tokom građevinskih radova su primenljivi). Službenici ZNR kod svakog poslodavca i koordinatori izvođenja radova na gradilištima odgovorni su da osiguraju da su na snazi odgovarajuće mere prevencije i zaštite i da se poštuju sigurnosni propisi. Upotrebom zaštitne opreme, odgovarajućom obukom i organizacijom gradilišta, rizik od povreda na radu i ugrožavanja zdravlja na radu može se značajno smanjiti. ISO standardi postavljaju dodatne zahteve u pogledu upravljanja kvalitetom, zaštitom životne sredine i ZNR (tj. SRPS ISO 9001, 14001, 45001) ili nameću jasne i niz tehničkih uslova za različite aktivnosti. PIU bi trebalo da radi na usvajanju ovih standarda i da ohrabri izvođače da ispune ove zahteve i uslove u svakodnevnoj praksi kako bi procenili, ublažili i smanjili različite rizike.

Kako građevinske aktivnosti uključuju potencijalno opasne radove, čak i nakon što su uvedene preventivne i zaštitne mere (preostali rizik), osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene na Projektu, kako bi se izbegli nepotrebni rizici. Shodno tome, rizik dečijeg rada obično je nikakav.

Menadžeri za ZNR i konsultant(i) za nadzor biće angažovani za nadzor i praćenje rizika rada ugovornih strana. U slučaju pojave ili povećanja rizika, LMP se menjaju kako bi se osigurao odgovarajući odgovor.

Nijedan drugi rizik po rad se ne smatra značajnim.

SEA/SH rizik na projektu (rizik od seksualne zloupotrebe i zlostavljanja) je nizak, uglavnom zbog toga što će se pod-projekti koji će se finansirati implementirati sa domaćim kompanijama i radnom snagom koja se koristi iz lokalnih područja. Neće biti priliva radne snage i radničkih kampova. Očekuje se da će broj radnika po svakom gradilištu biti nizak zbog malog opsega građevinskih aktivnosti. Mere ublažavanja za rešavanje SEA/SH rizika uključene su u odeljku Politike i procedure.

***Stalna razmatranja rizika vezanih za KOVID19****: Sve kategorije radnika mogu biti uključene u aktivnosti koje izazivaju zabrinutost zbog izloženosti virusu KOVID19, jer većina aktivnosti uključuje fizički kontakt između radnika i/ili fizičku interakciju s drugim ljudima. Da bi se umanjio rizik, projekat će u celini slediti primenjiva nacionalna uputstva i smernice SZO, kao i privremenu napomenu Banke o ESF/ZAŠTITNIM SIGURNOSIMA: RAZMATRANJA O KOVID19 U PROJEKTIMA GRAĐEVINSKIH RADOVA. Identifikacija rizika pomoći će u osmišljavanju odgovarajućih mera za ublažavanje tih rizika, kao što su kontrola ulaska i izlaska sa lokacije/radnog mesta, preuređivanje radnih zadataka ili smanjenje broja radnika na radilištu kako bi se omogućilo socijalno/fizičko distanciranje, pružajući odgovarajuće oblike lične zaštitne opreme (LZO) i postavljanje alternativa direktnom kontaktu - poput rada na daljinu ili rada na daljinu i video konferencija kad god je to moguće.*

## 3. Kratak pregled radnog zakonodavstva: odredbe i uslovi

Različiti zakoni, politike i kodeks prakse primenjivi su na implementaciju ove LMP za upravljanje radom. Ovi zakoni i politike usklađeni su sa međunarodnim standardima, naime konvencijama MOR i direktivama EU, pošto su uslovi i instrumenti predloženi u međunarodnim konvencijama i direktivama ugrađeni u nacionalno radno zakonodavstvo.

**Ustav Republike Srbije** (2006.) garantuje pravo na rad, slobodan izbor zanimanja, dostupnost radnih mesta pod jednakim uslovima, poštovanje dostojanstva lica na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, neophodnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni interval za odmor, plaćeni godišnji odmor, poštenu naknadu za obavljeni posao i pravnu zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa.

**Zakon o radu** (ZoR) (usvojen 2005., izmenjen i dopunjen 2018.) glavni je zakon koji vodi radnu praksu u Srbiji. Uslovi i odredbe predviđeni ovim zakonom uključuju zabranu direktne ili indirektne diskriminacije u pogledu uslova zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, uslova rada i svih prava koja proističu iz radnog odnosa, obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, unapređenja posla i prekida ugovora o radu iz razloga pola, rođenja, jezika, rase, boje kože, starosti, trudnoće, zdravstvenog stanja i/ili invaliditeta, etničkog porekla, vere, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualne orijentacije, političkog ili drugog uverenja, društvenog porekla, materijalnog stanja, članstva u političkim organizacijama, sindikatima ili bilo koje druge lične karakteristike. Zakon garantuje zaposlenom pravo na odgovarajuću zaradu, nadoknadu i povraćaj troškova, pravo na obuku i stručno usavršavanje, obezbeđivanje zaštite na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, lično dostojanstvo i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, uključujući finansijske beneficije tokom privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite. Ženama u toku trudnoće i porođaja, roditeljima sa detetom mlađim od tri godine ili kojima je potrebna posebna nega i maloletnicima (mlađim od 18 godina) pruža se posebna zaštita. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje su zabranjeni. Zakon postavlja uslove za zapošljavanje (uključujući minimalnu starost za zapošljavanje), precizira koje podatke ugovor o radu mora da sadrži i definiše zaposlenje na određeno vreme, zaposlenje na sa nepunim radnim vremenom, rad na daljinu (van prostorija Poslodavca) i rad bez zasnivanja radnog odnosa (ugovor o pružanju usluga, privremeni i sezonski rad, dopunski rad). Određuje maksimalne sate rada, prekovremeni rad, pauze tokom radnog dana, dnevni i nedeljni odmor i prava na odsustvo (godišnji odmor, bolovanje i porodiljsko odsustvo). Zakon postavlja okvir za skraćenje i prestanak radnog odnosa, predviđa slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja i garantuje pravo na sudsku zaštitu.

Radni odnos regulisan je i **Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti** (2019, 2010, 2015, 2017) i **Zakonom o zapošljavanju stranih državljana** (2014, 2017, 2018, 2019).

Prava koja proističu iz radnog odnosa dalje su razrađena **Zakonom o obaveznom doprinosu za socijalno osiguranje** (2004., izmenjen i dopunjen 2019.), **Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju** (2003., izmenjen i dopunjen 2019.) i **Zakonom o zdravstvenom osiguranju** (2019.). Ovi zakoni određuju doprinose, beneficije i prava koja pokrivaju sve zaposlene i pružanje prava na socijalno osiguranje, penziju, invalidnost, povrede i zdravstveno osiguranje onima koji rade bez zasnivanja radnog odnosa.

Sledeći zakoni posebno se bave pitanjima diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti na radu: Zakon o zabrani diskriminacije (2009), Zakon o sprečavanju uznemiravanja na radnom mestu (2010), Pravilnik o ponašanju poslodavaca i zaposlenih u odnosu na sprečavanje i zaštitu od uznemiravanja na radu (2010), Zakon o zaštiti uzbunjivača (2014), Zakon o ravnopravnosti polova (2009). Oni izlažu mehanizam za podnošenje žalbi i pravne procedure u vezi sa uočenim zlostavljanjem i kršenjem prava zaposlenog.

**Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova** (2014., izmenjen i dopunjen 2018.) uređuje način i postupke rešavanja kolektivnih i pojedinačnih radnih sporova. Spor se može pokrenuti na dobrovoljnoj osnovi u vezi sa kolektivnim ugovorom, štrajkom, otkazom ugovora o radu, radnim vremenom, godišnjim odmorom, isplatom plate, naknadom troškova, diskriminacijom i zloupotrebom na poslu itd.

Gore navedeni zakoni primenjuju se na sve koji rade ili pružaju usluge u Srbiji, na domaće ili strane radnike ili poslodavce i uglavnom su u skladu sa zahtevima ESS2. U slučaju praznina, LMP će dati smernice kojih se treba pridržavati kako bi se osigurala usklađenost sa ESS2, pod uslovom da takve smernice ne krše nikakve lokalne propise

**Pružanje informacija i oblici ugovora o radu**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i poslodavac. Ugovor se zaključuje u najmanje tri primerka, od kojih se jedan predaje zaposlenom (ZoR - član 30).

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vreme (ZoR - član 31). Ugovor se zaključuje u pisanoj formi pre nego što zaposleni počne da radi.

Ukoliko poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenim, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, od dana kada je počeo sa radom (ZoR - član 32).

Sastavni elementi Ugovora o radu su: ime i adresa poslodavca, ime i adresa zaposlenog, kvalifikacije zaposlenog, položaj i opis posla, mesto rada, vrsta radnog odnosa (na neodređeno ili na određeno vreme), trajanje ugovora o radu na određeno vreme i razlozi za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme, datum početka rada, radno vreme (puno radno vreme, nepuno radno vreme, skraćeno vreme u slučaju izuzetno fizički napornog ili opasnog po zdravlje posla), osnovnu platu na datum potpisivanja ugovora, elemente za utvrđivanje osnovne plate i radnog učinka, naknade zarade, dodatak na platu i druga primanja zaposlenog, rokove za isplatu zarada i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo, te trajanja dnevnih i nedeljnih radnih sati. (ZoR - član 33).

Ako su ugovori o radu dogovoreni na određeno vreme, jedan ili više uzastopnih ugovora o radu mogu se zaključiti na period koji sa ili bez prekida ne sme biti duži od 24 meseca. Međutim, postoje izuzeci od ovog pravila, npr. zamena privremeno odsutnog zaposlenog - do njegovog povratka; zapošljavanje stranog državljanina - do isteka radne dozvole; rad sa novoosnovanim poslodavcem - do 36 meseci, zapošljavanja nezaposlene osobe kojoj nedostaje do pet godina da ispuni jedan od preduslova za penziju. (ZoR - član 37)

Privremeni i sezonski rad, ugovor o pružanju usluga i dopunski rad su **oblici rada bez zasnivanja radnog odnosa.** Zaposleni na ovaj način ne uživaju prava zaposlenih. Međutim, ugovor ili sporazum između dve strane mogu predvideti neka prava koja tipično proističu iz radnog odnosa. **Privremeni i sezonski rad** imaju maksimalno ograničenje na 120 dana godišnje. Ugovor se sklapa u pisanoj formi, sa nezaposlenim licem, zaposlenim na pola radnog vremena do propisanog punog radnog vremena ili penzionerom. (ZoR - član 197)

**Plate i odbici**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu utvrđenu u skladu sa zakonom, podzakonskim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti posao ili rad jednake vrednosti. Rad jednake vrednosti je posao koji zahteva isti nivo kvalifikacija, odnosno obrazovanja, znanja i veština, i koji podrazumeva iste odgovornosti i rezultira jednakim doprinosom poslovnom uspehu poslodavca. (ZoR - član 104). Rokovi isplate zarada i naknada propisani su ugovorom o radu.

Zakon zabranjuje bilo kakve odbitke osim onih koje je izrekao sud ili na koje je pristao zaposleni i navodi doprinose za osiguranje uplaćene iz bruto plate. Poslodavac obračunava i uplaćuje doprinose zajedno sa zaradama.

Zaposleni ima pravo na minimalnu platu za standardni rad i vreme provedeno na poslu. Minimalna plata se utvrđuje na osnovu minimalne stope zarade, vremena provedenog na poslu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz plate. Podzakonskim aktom ili ugovorom o radu utvrđeni su razlozi za donošenje odluke o isplati minimalne zarade. (ZoR - član 111)

Iznos minimalne zarade utvrđen je odlukom Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije i utvrđuje se po radnom satu bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, i primenjiv je od 1. januara naredne godine. (ZoR - član 112)

**Radno vreme**

Puno radno vreme iznosi 40 sati nedeljno. Podzakonski akt može uvesti kraće puno radno vreme od 40 sati nedeljno, ali ne kraće od 36 sati nedeljno. (ZoR - član 51)

Poslodavac može da promeni radno vreme radi podrške poslovnim aktivnostima, da osigura efikasnu upotrebu radnog vremena i izvršavanje određenog posla u rokovima. Ipak, ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine ne sme u proseku premašiti ugovoreno radno vreme zaposlenog.

U svakom slučaju reprogramiranja radnog vremena, zaposleni ne sme da radi duže od 60 sati nedeljno. Reprogramiranje radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom (ZoR - član 57. i 58).

**Prekovremeni rad**

Prekovremeni rad je ograničen na osam sati nedeljno. Zaposleni ne smeju da rade duže od 12 sati dnevno, uključujući prekovremeni rad. (ZoR - član 53)

**Period odmora**

Svaki zaposleni ima pravo na: (i) **odmor u toku radnog dana** u trajanju od najmanje 30 minuta. Odmor se računa u radne sate. (ZoR - član 64) (ii) **odmor između dva radna dana** od najmanje 12 uzastopnih sati u roku od 24 sata. U šemi reprogramiranog radnog vremena, odmor ne može biti kraći od 11 uzastopnih sati u roku od 24 sata. (ZoR - član 66); (iii) **sedmični odmor** najmanje 24 uzastopna sata plus 12 sati (u roku od 24 sata). Sedmični odmor obično je nedeljom. Međutim, poslodavac može odrediti drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora, ako to zahteva priroda ili organizacija posla. Sedmični odmor zaposlenog koji zbog rada u različitim smenama ili izmenjenog radnog vremena ne može da koristi odmor kako je gore navedeno, ne može trajati kraće od 24 uzastopna sata. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan sedmičnog odmora, poslodavac mu mora omogućiti da se odmori najmanje 24 uzastopna sata tokom sledeće sedmice. (ZoR - član 67).

**Godišnji odmor**

Zaposleni imaju pravo na **godišnji odmor**. Pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini odobrava se nakon mesec dana neprekidnog zaposlenja od dana stupanja na snagu radnog odnosa kod poslodavca. Stalni radni odnos takođe uključuje periode privremene nesposobnosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti, i svako odsustvovanje sa posla uz naknadu plate. Nije dozvoljeno ni odricanje zaposlenog ni uskraćivanje ovog prava od strane poslodavca čak ni uz zamenu za novčanu naknadu, osim u slučaju prestanka radnog odnosa. (ZoR - član 68). Za svaku kalendarsku godinu određuje se najmanje 20 radnih dana, koji se mogu povećati na osnovu rezultata rada, uslova rada, radnog iskustva, kvalifikacija i drugih kriterijuma definisanih podzakonskim aktima izvođača poslova (ZoR - član 69). Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. (ZoR - član 75). U slučajevima prestanka rada neiskorišćeni dani godišnjeg odmora se novčano nadoknađuju, u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju neiskorišćenih dana godišnjeg odmora. (ZoR - član 76).

Zaposleni imaju pravo na **plaćeno odsustvo** u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučajevima kao što su sklapanje braka, porođaj supružnika, teška bolest člana uže porodice, te u drugim slučajevima utvrđenim podzakonskim aktom ili ugovorom o radu. Dopušteno je dodatnih pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice i dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi. Članovi uže porodice uključuju bračnog druga, decu, braću, sestre, roditelje, usvojitelja, usvojenika i zakonskog staratelja. Podzakonski akt i ugovor o radu mogu predvideti duže plaćene odmore i širi krug lica. (ZoR - član 77).

**Porodiljsko odsustvo**

Svaka zaposlena žena ima pravo na odsustvovanje sa rada zbog trudnoće i rođenja deteta (**porodiljsko odsustvo**), kao i na odsustvo radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana. Porodiljsko odsustvo počinje, na osnovu mišljenja nadležne zdravstvene ustanove, najranije 45 dana, ali imperativno 28 dana pre roka za porođaj. Porodiljsko odsustvo ističe trećeg meseca nakon porođaja. Nakon isteka porodiljskog odsustva počinje odsustvo za brigu o detetu, koje ističe 365 dana od dana početka porodiljskog odsustva. Otac deteta može ostvariti pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od tri meseca u slučaju da majka napusti dete, umre ili je sprečena zbog drugih opravdanih razloga za ostvarivanje tog prava (izdržavanje kazne zatvora, teška bolest i sl. ) i bolovanje. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva radi brige o detetu, naknada plate se isplaćuje u skladu sa zakonom. (ZoR - član 94)

**Pismeno obaveštenje i isplate po raskidu ugovora**

Pre raskida ugovora o radu u slučaju povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, Poslodavac mora pismeno upozoriti zaposlenog na postojanje razloga za raskid ugovora o radu i ostaviti mu period od najmanje osam dana od dana dostavljanja opomene da zauzme stav po navodima iz upozorenja. Ugovor o radu raskida se pismenom odlukom i dostavlja se zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca ili stalnom ili privremenom boravištu zaposlenog. Radni odnos zaposlenom prestaje danom dostavljanja odluke, osim ako odlukom nije određen drugi rok. (ZoR - član 185). U slučajevima otkaza, osim u slučajevima otpuštanja, poslodavac isplaćuje zaposlenom sve neisplaćene plate, naknade zarade i druge zarade dospele na dan prestanka radnog odnosa na ili pre 30 dana, nakon prestanka radnog odnosa. (ZoR - član 186). U slučaju otpuštanja, sve dospele uplate treba platiti pre datuma raskida.

Poslodavac može raskinuti ugovor o radu zaposlenom sa lošim učinkom ili zaposlenom koji nema potrebno znanje i veštine za obavljanje svojih dužnosti, ili izreći neke od mera predviđenih za kršenje radnih obaveza ili nepoštovanje radne discipline, ako je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u radu zaposlenih, dao smernice i naveo odgovarajući rok da zaposleni poboljša radni učinak, ali zaposleni ne uspeva da poboljša svoj učinak u datom roku. (ZoR - član 180a)

Zaposleni može raskinuti ugovor o radu uz prethodno pisano obaveštenje od 15 kalendarskih dana (otkazni rok). Podzakonskim aktom ili ugovorom o radu može se odrediti duži otkazni rok, ali ne duže od 30 dana. (ZoR - član 178)

**Radni sporovi**

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (2014., izmenjen i dopunjen 2018.) uređuje način i postupke rešavanja kolektivnih i pojedinačnih radnih sporova. Spor se može pokrenuti na dobrovoljnoj osnovi u vezi sa kolektivnim ugovorom, štrajkom, otkazom ugovora o radu, radnim vremenom, godišnjim odmorom, isplatom plate, naknadom troškova, diskriminacijom i zloupotrebom na poslu itd. Zakon o radu i zapošljavanju ne predviđa mehanizam za podnošenje žalbi kao obaveznu praksu, već umesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštenih ili nezakonitih praksi radnog odnosa. Međutim, zakonodavstvo koje se odnosi na sprečavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu i borbu protiv korupcije je mnogo specifičnije, postavljajući jasne procedure koje treba slediti u svakom slučaju diskriminatornih radnji, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog kršenja zakona.

**Minimalna starost za zapošljavanje**

Minimalna starost za zapošljavanje je 15 godina. Lica mlađa od 18 godina mogu zaključiti ugovor o radu uz saglasnost svog zakonskog zastupnika ili staratelja, s obzirom da im to ni na koji način ne šteti i ne sprečava maloletnike u sticanju obrazovanja. Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina ne može se utvrditi u trajanju dužem od 35 sati nedeljno, niti duže od osam sati dnevno. (ZoR - član 87). Zabranjen je prekovremeni rad i reprogramiranje radnog vremena zaposlenog mlađeg od 18 godina.

**Prisilni rad**

Ustav zabranjuje prisilni rad. Osim toga, Srbija je ratifikovala Konvenciju MOR o prinudnom radu i Konvenciju o ukidanju prinudnog rada koje su trenutno na snazi. Krivični zakon Srbije navodi različite kategorije trgovine ljudima kao krivična dela i predviđa kazne u rasponu od najmanje 10 godina zatvora, u zavisnosti od specifičnosti i okolnosti dela, posebno ako se radi o maloletnim licima.

Ukratko, postoji samo nekoliko oblasti u kojima je nacionalno zakonodavstvo ili delimično usklađeno sa ESS2, ili način primene nije dobro definisan. Ne postoje jasni zahtevi u vezi sa konsultacijama sa zaposlenima o pitanjima zaštite na radu, a umesto toga zakonodavstvo ne uspostavlja mehanizme pregleda i ocenjivanja bezbednosti i ograničenja u vođenju evidencije.

**Sledeća pitanja su identifikovana kao jaz sa ESS2: Zahtevi rada i uslova rada**

Radno zakonodavstvo koje se odnosi na kategorije radnika na Projektu direktno se primenjuje. Poslodavci nisu obavezni da pripremaju procedure upravljanja radom, ali ključni elementi mogu se pronaći u kolektivnim ugovorima (norma) i pravilnicima o zapošljavanju za poslodavce (u nedostatku ugovora). Zakonodavstvo o radu i zapošljavanju ne predviđa mehanizam za podnošenje žalbi kao obaveznu praksu, već umesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštenih ili nezakonitih praksi u radnom odnosu. Zakon dozvoljava da se radnicima isplaćuju otpremnine i druga zakonska davanja u otkaznom roku od 30 dana, dok ESS2 zahteva da se te isplate izvrše pre prestanka radnog odnosa.

***Razmatranja vezana za Kovid-19****: Kako bi se smanjila izloženost KOVID-19, poslodavci i direktnih i angažovanih radnika mogu koristiti instrumente predviđene ZoR. ZoR predviđa obavljanje aktivnosti izvan prostorija poslodavca (tj. rad na daljinu i rad od kuće) dok garantuje zaposleniku iste uslove i odredbe o zaposlenju (naime osnovnu platu, radno vreme, odmore i godišnje odmore). Ugovorom o radu mora biti naveden način nadzora, radna oprema koja se koristi i moguća naknada ako zaposleni koristi sopstvenu opremu. U izuzetnim okolnostima (poput pandemije), vlasti predlažu donošenje odluke kojom se zaposlenima dozvoljava rad od kuće, kao i reprogramiranje radnog vremena i rad u smenama.*

## 4. Kratak pregled radnog zakonodavstva: ZZnR

Pravo na zaštitu na radu je garantovano Ustavom Srbije (2006).

**Zakon o zaštiti na radu** (ZZnR, 2005, 2015, 2017) je ključni zakonodavni akt u ovoj oblasti. On reguliše primenu i poboljšanje zaštite na radu za lica koja su uključena u radne procese ili se nalaze u radnom okruženju, kako bi se sprečile povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti povezane sa radom. Poslodavac mora da osigura da su preduzete mere kako bi se svakom zaposlenom (bilo kojoj osobi koja radi ili se obučava kod poslodavca, bez obzira na njen radni status) osiguralo bezbedno i zdravo radno mesto i radno okruženje. Zakon propisuje obaveze i odgovornosti poslodavca u vezi sa obezbeđivanjem bezbednosti i zdravlja na radu (opšte obaveze, posebne obaveze i obuka zaposlenih) i procenom i ublažavanjem rizika i opasnosti vezanih za rad, predviđa imenovanje lica (ovlašćeni službenici za zaštitu na radu ili pravna lica) odgovorna za obezbeđivanje usklađenosti rada i stvaranje bezbednog radnog okruženja, i određuje preventivne mere za obezbeđivanje zaštite na radu. Njime se uređuju i prava i obaveze zaposlenih, način organizovanja zadatka zaštite na radu, pružanje prve pomoći na radnom mestu, mogućnost izbora predstavnika među zaposlenima za zaštitu na radu, obaveze poslodavca u vezi do vođenja evidencije, razmene informacija i saradnje sa relevantnim institucijama, pitanja stručnog ispita i licenciranja, nadležnosti Uprave za zaštitu na radu. Odredbe ZZnR dalje su razrađene u brojnim podzakonskim aktima[[1]](#footnote-1), u cilju regulisanja posebnih procedura sprovođenja.

ZZNR se primenjuje na sve domaće i strane poslodavce, bez obzira na njihovu veličinu i na sve domaće i strane radnike, bez obzira na njihov radni status[[2]](#footnote-2) . Zakon je usklađen sa ratifikovanim konvencijama MOR i direktivama EU i u velikoj meri je usklađen sa ESS2 SB. Gde god se pojave određeni nedostaci između srpskog zakonodavstva i ESS2, LMP će se pozabaviti takvim pitanjima.

**Odgovornosti poslodavca**

Zakon propisuje obaveze i odgovornosti poslodavca u vezi sa obezbeđivanjem zaštite na radu (opšte obaveze, posebne obaveze i obuka zaposlenih) i procenom i ublažavanjem rizika i opasnosti povezanih sa radom, predviđa imenovanje lica (licencirani službenici za zaštitu na radu ili pravna lica) odgovornih za obezbeđivanje usklađenosti rada i stvaranje bezbednog radnog okruženja, i određuje preventivne mere za obezbeđivanje zaštite na radu. Njime se uređuju i prava i obaveze zaposlenih, način organizovanja zadatka zaštite na radu, pružanje prve pomoći na radnom mestu, mogućnost izbora predstavnika za zaštitu na radu među zaposlenima, obaveze poslodavca u vezi vođenja evidencije, razmene informacija i saradnje sa relevantnim institucijama, pitanja stručnog ispita i licenciranja, nadležnosti Uprave za zaštitu na radu. Odredbe ZZNR dalje su razrađene u brojnim podzakonskim aktima[[3]](#footnote-3), u cilju regulisanja posebnih procedura sprovođenja.

**Izveštavanje o nesrećama, smrtnim slučajevima, povredama**

Poslodavac je odgovoran za evidentiranje nesreća, slučajeva profesionalnih oboljenja i opasnih nesreća i podnosi izveštaj zaposlenom i službi socijalne zaštite. Tokom prva 24 sata od nesreće, poslodavac treba da obavesti nadležne organe za sprovođenje zakona (policiju) i Inspekciju rada u slučaju smrtonosne, masovne ili pojedinačne teške povrede, zbog koje zaposleni ne može da radi tri uzastopna radna dana, kao i svakog opasnog događaja koji može da ugrozi zdravlje i bezbednost zaposlenih. Poslodavac je takođe odgovoran da vodi dnevnik nesreća i profesionalnih oboljenja na radnim mestima.

**Osiguranje radnika u slučajevima povreda, smrtnih slučajeva, invaliditeta i bolesti**

Osiguranje. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva sa rada zbog privremene sprečenosti za rad u trajanju do 30 dana u iznosu od 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena nesposobnost, pod uslovom da ne može biti niža od minimalne plate, ako je privremena nesposobnost nastala usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja. (ZoR - član 115). Pravni lekovi uzimaju u obzir nivo plata, dok sud može uzeti u obzir i druge socijalno-ekonomske aspekte. Poslodavac je dužan da plati zaposlenom naknadu štete nastale usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja koju odredi sud ili osiguravajuće društvo.

**Preventivne i zaštitne mere**

Pravilnik o identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu i radnom okruženju **RIAWWER** (član 8 i 9) pravi razliku između identifikacije i procene pretnji i opasnosti. Klasifikuje pretnje na: mehaničke, električne i povezane sa radnim mestom. Opasnosti se klasifikuju na: (a) one koje se javljaju tokom radnih procesa (npr. hemijska, fizička, biološka, unutrašnja i spoljašnja klimatska, osvetljenje, zračenje, opasni materijali itd.), (b) fizički i psihički stres i naprezanje koji se mogu pripisati poslu koji se obavlja, (c) raspored rada i organizacija radnih procesa (npr. dugo radno vreme, rad u smenama, noćni rad itd.) i (d) druge opasnosti, poput nasilja na radnom mestu od strane trećih lica, rada sa životinjama, rada pod visokim ili niskim atmosferskim pritiskom, rad u vodi ili pod vodom itd. okvir za modifikaciju, zamenu ili otklanjanje opasnih uslova ili supstanci na osnovu procene rizika na radnom mestu i njenih rezultata.

**Rizici po zaštitu na radu koji mogu biti specifični za radnice**

Radnice tokom trudnoće i dojenja deteta ne smeju da rade na poslovima koji mogu biti štetni po njihovo zdravlje ili zdravlje njihovog deteta. Nije im dozvoljeno da rade prekovremeno ili u noćnoj smeni. (ZoR - član 89 i 90)

**Pravo i odgovornost prijavljivanja nebezbedne situacije, pravo napuštanja 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 na radu. (ZoR - član 80) i ima pravo da odbije da izvrši radni zadatak koji je u suprotnosti sa zakonom, ili koji zbog kršenja propisa o zaštiti na radu može izazvati rizik za zaposlene. Zaposleni imaju pravo da napuste radno mesto u slučaju opasnosti.

**Saradnja i konsultacije o ZNR sa radnicima na Projektu**

Predstavnici ZNR i odbori za ZNR nude zaposlenima i njihovim predstavnicima mogućnost da daju predloge i informacije, pokrenu mere i zatraže inspekciju, ne postoje jasni zahtevi u vezi sa konsultacijama sa zaposlenima o pitanjima zaštite na radu. U slučaju da zaposleni na više radnih mesta rade zajedno, svaki poslodavac uključen u ovaj proces rada treba da sarađuje sa drugim poslodavcima u pogledu poštovanja propisa o zaštiti na radu, kao i higijenskih normi. Poslodavci bi takođe trebalo da osiguraju koordinaciju svojih aktivnosti u skladu sa specifičnostima posla, u pogledu prevencije rizika po zdravlje i sigurnost na radu. Poslodavci takođe treba da razmenjuju relevantne informacije o zdravlju i bezbednosti i profesionalnim rizicima. I na kraju, treba osigurati da zaposleni i predstavnici zaposlenih na odgovarajući način budu informisani o relevantnim pitanjima.

**Objekti za radnike**

Zakon ne govori o uslovima smeštaja. Smatra se da je obezbeđivanje smeštaja za zaposlene van opsega propisa iz oblasti zaštite na radu. Međutim, neki elementi se mogu pronaći u kolektivnim ugovorima i Pravilniku o preventivnim merama za zdrav i bezbedan rad na radnom mestu („Službeni glasnik RS“ br. 21/2009 i 1/2019) - Lista zdravstvenih i bezbednosnih mera na radnom mestu.

**Sistem za redovnu proveru ZNR**

Prema opštim zahtevima utvrđenim Zakonom o bezbednosti rada, poslodavac ima obavezu da obezbedi zaštitu na radnom mestu. Kao deo ove obaveze, poslodavac mora da se pridržava zahteva utvrđenih zakonom, da se pobrine da zdravlje i bezbednost zaposlenih ne budu izloženi rizicima negativnog uticaja. Zakon nalaže poslodavcu da redovno sprovodi kontrolu bezbednosnog stanja tehničke opreme, kao i održavanje i čišćenje individualne zaštitne opreme, njenu pravilnu upotrebu i blagovremenu zamenu po potrebi. Osim toga, poslodavac treba da vrši merenje i procenu takvih faktora u radnom okruženju. Zakon od poslodavaca zahteva da dokumentuju opasnosti na radu i izveštavaju o nesrećama.

**Dok se ZZNR bavi glavnim zahtevima ESS2 koji se odnose na zaštitu na radu, pokrivanje određenih zahteva je delimično**. Zakon ne zahteva od poslodavaca da se angažuju u konsultacijama u vezi sa zaštitom na radu. Obezbeđivanje odgovarajućih objekata i smeštaja smatra se van delokruga ZNR i samo je delimično rešeno u zakonodavstvu u vezi sa zaštitom na radu.

***Razmatranja vezana za KOVID-19:*** *Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRBSP) nedavno je izdalo Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad i kontroli i sprečavanju epidemije[[4]](#footnote-4). Pravilnik precizira obaveze poslodavaca i zaposlenih i navodi aktivnosti koje moraju da se sprovedu kako bi se sprečilo širenje epidemije i obezbedilo bezbedno i zdravo radno okruženje. Pored toga, poslodavci moraju da pripreme plan za sprovođenje mera za sprečavanje i kontrolu epidemije, koji mora da bude deo akta o proceni rizika na radnim mestima. Primer ovog plana može se preuzeti sa sajta MRBSP[[5]](#footnote-5). Ova LMP, kao i LMP na nivou pod-projekta razvijeni u okviru Ekološke i društvene procene (ESIA, ESMP ili ESMP kontrolna lista) jačaju opredeljenje svih učesnika u projektu da se pridržavaju propisanih obaveza i sprovedu sve potrebne mere.*

## 5. Odgovorni zaposleni

Jedinica za implementaciju projekta u Ministarstvu građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture, koja je već osnovana za upravljanje srpskim delom projekta za olakšavanje trgovine i transporta na Zapadnom Balkanu, biće odgovorna za sledeće:

* Sprovesti ovu proceduru za upravljanje radom za usmeravanje radnika,
* Voditi evidenciju o procesu regrutovanja i zapošljavanja direktnih radnika
* Pratiti proces zapošljavanja radnika po ugovoru kako bi se osiguralo da se on odvija u skladu sa ovom procedurom za upravljanje radom i nacionalnim zakonom o radu
* Uveriti se da su svi radovi koje izvode izvođači u skladu sa ovim procedurama za upravljanje radom.
* Uveriti se da su ugovori sa izvođačima izrađeni u skladu sa odredbama ovih procedura za upravljanje radom.
* Pratiti da bi potvrdili da izvođači ispunjavaju radne i obaveze i obaveze zaštite na radu prema radnicima po ugovoru i pod- ugovoru.
* Pratiti sprovođenje procedura za upravljanje radom od strane izvođača i podizvođača.
* Osigurati da je mehanizam za rešavanje žalbi za radnike na projektu uspostavljen i sproveden i da su radnici obavešteni o njegovoj svrsi i načinu na koji ga mogu koristiti.
* Imati sistem za redovno praćenje i izveštavanje o radu i zaštiti na radu.
* Pratiti implementaciju Kodeksa ponašanja radnika.
* Pratiti sprovođenje Kodeksa ponašanja o rodno zasnovanom nasilju za sve izvođače.

Konsultant za nadzor angažovan da nadzire građevinske i sanacione radove imaće odgovornost da u ime Poslodavca svakodnevno nadgleda učinke rada i bezbednost radnika po ugovoru. Konsultant za nadzor će zaposliti kvalifikovane stručnjake za takav nadzor i podnositi izveštaje o učinku PIU MGSI na mesečnoj osnovi.

* Osigurati sprovođenje ovih procedura za upravljanje radom sa trećim stranama.
* Uveriti se da su izvođači građevinskih radova pripremili planove zaštite na radu pre mobilizacije na lokaciji.
* Pratiti i potvrditi da izvođači ispunjavaju radne i obaveze i obaveze zaštite na radu prema radnicima po ugovoru (uključujući radnike koje su angažovali njihovi podizvođači), u skladu sa srpskim zakonom i odgovarajućim ugovorima između MPŠV i izvođača.
* Pratiti sprovođenje od strane izvođača i podizvođača i usklađenost sa procedurama za upravljanje radom.
* Pratiti poštovanje standarda zaštite na radu na svim radnim mestima u skladu sa srpskim zakonodavstvom o zaštiti na radu.
* Pratiti i sprovoditi obuku o procedurama za upravljanje radom i zaštiti na radu za radnike na Projektu.
* Osigurati da je mehanizam za rešavanje pritužbi za radnike na projektu uspostavljen i sproveden i da su radnici obavešteni o njegovoj svrsi i načinu na koji mogu da ga koriste.
* Uvesti sistem za redovno praćenje i izveštavanje o učinku na radu i bezbednosti na radu.
* Pratiti implementaciju Kodeksa ponašanja radnika na Projektu i Kodeksa rodno zasnovanog nasilja (RZN).

Konsultant za nadzor će svakodnevno nadgledati učinke rada i bezbednosti, u ime Poslodavca (MSGI). ESMP za svaki pod-projekat će zahtevati od konsultanta za nadzor da zaposli kvalifikovane stručnjake za takav nadzor i da mesečno izveštava PIU o učinku.

Operativni priručnik projekta će uključivati standardne obrasce ugovora koji uključuju LMP, aspekte zaštite na radu i izvođači se na njih obavezuju. Odgovornosti izvođača prema LMP i ZNR su sledeće:

* Zapošljavati ili imenovati kvalifikovane stručnjake za socijalnu zaštitu i zaštitu na radu za pripremu i implementaciju specifičnih projekata za upravljanje radom, planovima zaštite zdravlja i zaštite na radu i za upravljanje učinkom podizvođača.
* Razviti procedure upravljanja radom i plan zaštite na radu koji će se primenjivati na radnike po ugovoru. Ove procedure i planovi će biti dostavljeni nadzornom konsultantu na pregled i odobrenje pre nego što se izvođači radova angažuju u fazi projektovanja.
* Pratiti procedure upravljanja radom i zahteve zaštite na radu u skladu sa ugovornim obavezama i specifičnim za odgovarajući pod-projekat.
* Izvođači će voditi evidenciju o sprovođenju procedura upravljanja radom u skladu sa specifikacijama opisa posla.
* Nadgledati sprovođenje procedura upravljanja radom i planova zaštite zdravlja i bezbednosti na radu kod podizvođača.
* Voditi evidenciju o regrutovanju i zapošljavanju radnika po ugovoru kako je predviđeno u njihovim ugovorima.
* Svim radnicima jasno preneti opise poslova i uslove zapošljavanja.
* Razviti i primeniti mehanizam za podnošenje žalbi radnika i rešiti pritužbe primljene od radnika po ugovoru i pod-ugovoru.
* Uveriti se da je svaki radnik na projektu koji je angažovan od izvođača/podizvođača upoznat sa mehanizmom za podnošenje žalbi (namenski broj telefona PIU, adresa e -pošte i veb portal putem kojih svako može da podnese žalbu.)
* Imati sistem za redovne preglede i izveštavanje o radu, kao i o zaštiti na radu.
* Uveriti se da su svi izvođači i podizvođači razumeli i potpisali Kodeks ponašanja pre početka radova.
* Osigurati da su svi izvođači i podizvođači razumeli i potpisali Kodeks ponašanja SEA/SH prije početka radova.

Nakon što se proces podnošenja ponuda završi i izvođači budu poznati, ovaj postupak upravljanja radom može se ažurirati tako da uključi dodatne detalje o kompanijama, po potrebi.

## 6. Politike i procedure

Ovaj odeljak prikazuje glavne politike i procedure koje treba slediti tokom faze izgradnje projekta. Kao deo svakog ESMP specifičnog za pod-projekat, postojaće poglavlje o procedurama za upravljanje radom specifičnim za taj pod-projekat. ESMP će biti deo tenderske dokumentacije čime će LMP biti obavezujuće za izvođača. Međutim, svaki izvođač će izraditi vlastite upravljačke procedure u kojima će biti definisano kako će se odredbe LMP sprovoditi na gradilištu.

Politike usvojene za projekat doprineće postizanju ciljeva ESS2 i u skladu su sa politikama ljudskih resursa Agencije za implementaciju.

Svi poslodavci direktnih ili radnika po ugovoru, u projektu, moraju da osiguraju bezbednost i zdravlje na radu. Neophodno je strogo pridržavanje zakonskih odredbi, posebno ZZZS. Odgovornost je Agencije za implementaciju, MF i trećih strana kao poslodavaca (i službenika i konsultanata bez obzira na njihov radni status) da ispune sve obaveze predviđene zakonom. Ovo uključuje procenu rizika i opasnosti po zdravlje i bezbednost na radu, informisanje i obuku radnika na projektima o zaštiti na radu, kao i preduzimanje preventivnih mera pre i tokom procesa rada kako bi se sprečili ili smanjili rizici po zdravlje i bezbednost radnika na projektu. Treća strana treba da prilagodi radne procese, radne stanice i radno okruženje na takav način da budu bezbedni i bez opasnosti. Ako je potrebna neka zaštitna oprema, Agencija za implementaciju, MF i treća strana će je obezbediti radnicima na projektu o trošku treće strane. Treća strana mora da vodi evidenciju propisanu nacionalnim zakonodavstvom u vezi sa zaštitom na radu, te da uredno prijavi povrede na radu, opasne situacije, smrtne slučajeve i bolesti, u skladu sa zakonom. Što se tiče rizika koji se odnose na transport i saobraćaj i zaostalih rizika na radnom mestu, treća strana će preduzeti razumne mere predostrožnosti kao deo uobičajene radne rutine.

Projekat promoviše pravično postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti za radnike na Projektu. Bilo koji i svaki Poslodavac direktnih ili radnika po ugovoru osiguraće da proces izbora radnika na Projektu ne bude pristrasan i da postavljeni zahtevi nisu direktno ili indirektno diskriminatorni. Radnici na projektu će biti angažovani i ocenjivani na osnovu njihovih sposobnosti i profesionalnih dostignuća. Pol, rođenje, jezik, rasa, boja kože, starost, trudnoća, zdravstveno stanje i/ili invaliditet, etničko poreklo, vera, bračni status, porodične obaveze, seksualna orijentacija, političko ili drugo uverenje, društveno poreklo, materijalno stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili bilo koje druge lične osobine koje nisu povezane sa inherentnim uslovima za posao ne mogu biti osnov za donošenje bilo kakve odluke u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom. Međutim, treće strane se ohrabruju da zauzmu rodno osetljiv pristup i da se razumno prilagode kako bi omogućile osobama sa invaliditetom da učestvuju u projektu. Pod uslovom da se od radnika na Projektu očekuje da budu stručnjaci, niko mlađi od 18 godina neće biti zaposlen niti angažovan za rad na projektu.

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

Svi radnici na projektu imaju pravo na pravično postupanje i zaštitu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu. Ugovorna strana mora da uspostavi mehanizme koji će zaštititi radnika na projektu od incidenta zlostavljanja. Ako se to ipak dogodi, trebalo bi da postoji mehanizam za podnošenje žalbi koji će omogućiti radniku na projektu da podnese žalbe nadležnoj osobi u preduzeću/instituciji i da bude obavešten o radnjama koje su preduzete u vezi sa njegovim pritužbama, bez uticaja na njegovo/ njeno pravo da traži sudsku zaštitu. Ako treće lice nema efikasan mehanizam za podnošenje žalbi, može slediti smernice u odeljku 9 za projektovanje i uspostavljanje takvog mehanizma.

Ni na koji način nijedan radnik na projektu neće biti sprečen da se učlani u sindikat ili bilo koju drugu radničku organizaciju. Princip slobodnog udruživanja i kolektivnog pregovaranja strogo će se poštovati. Treća strana ne sme uslovljavati učestvovanje radnika na Projektu u projektu, njegov/njen status, nadoknadu ili prava članstvom ili aktivnošću radnika na Projektu u bilo kojoj organizaciji.

Od svih učesnika u projektu očekuje se poštovanje zakona i dobre prakse i visok nivo integriteta. Zajmoprimac treba da navede u tenderskoj dokumentaciji da nepoštovanje nacionalnog zakonodavstva, posebno zakonodavstva koje se odnosi na uslove i odredbe zapošljavanja, prava na rad i zaštitu na radu, može predstavljati osnov za raskid ugovora sa ugovornom stranom i isključenje te strane iz projekta.

Izvođači će pripremiti procedure za upravljanje radom u skladu sa ovom procedurom za upravljanje radom i nacionalnim kodeksom rada. Dole predstavljeni principi i procedure predstavljaju minimalne zahteve, ali nisu njihov iscrpni spisak.

Izvođači će razviti sledeće mere koje će pratiti PIU i nadzorni konsultant, kako bi se obezbedio pravičan odnos prema svim zaposlenima:

* Prema zahtevima Zakona o radu, procedure zapošljavanja će biti transparentne, javne i nediskriminatorne u pogledu etničke pripadnosti, vere, seksualne orijentacije, invaliditeta, pola i drugih osnova uključenih u Zakon o radu.
* Prijave za zapošljavanje će se razmatrati u skladu sa procedurama za prijavu koje su utvrdili izvođači.
* Pre zapošljavanja će biti dostavljeni jasni opisi posla koji će objasniti veštine potrebne za svako radno mesto.
* Svi radnici će imati pisane ugovore koji opisuju uslove posla i sadržaj će im biti objašnjen. Radnici će potpisati ugovor o radu. Uslovi i odredbe o zapošljavanju biće dostupni na radnim mestima.
* Nekvalifikovana radna snaga će se prvenstveno zapošljavati iz pogođenih zajednica, naselja i opština.
* Zaposleni će biti obavešteni najmanje dva meseca pre očekivanog datuma otpuštanja o predstojećem prestanku radnog odnosa. Ako će više od 50 radnika biti otpušteno u roku od tri meseca, izvođač će pripremiti plan smanjenja, radi pregleda i odobrenja od strane konsultanta za nadzor
* Radnici po ugovoru neće plaćati naknade za zapošljavanje. Ako nastanu naknade za zapošljavanje, njih će platiti poslodavac („izvođač radova“).
* U zavisnosti od porekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti sačinjeni na odgovarajućem jeziku razumljivom za obe strane.
* Osim pisane dokumentacije, radnicima koji mogu imati poteškoća u razumevanju dokumentacije biće dato usmeno objašnjenje uslova zapošljavanja.
* Iako se ne očekuju problemi vezani za jezik komunikacije, treba posvetiti pažnju osiguravanju koordinacije između različitih izvođača i sredstvima za rešavanje jezičkih razlika.
* Strani radnici će zahtevati dozvolu boravka koja će im omogućiti rad u Srbiji.

PIU će u ugovore uključiti da svo osoblje izvođača (i podizvođača) mora imati 18 ili više godina.

PIU će u tendersku dokumentaciju uključiti posebne standarde zaštite na radu koje će svi izvođači i podizvođači ispuniti u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu sa lokalnim propisima, smernicama VBG EHS i GIIP (Dobra međunarodna i industrijska praksa). Sledeći standardni zahtevi zaštite na radu treba da budu uključeni u plan zaštite na radu koji će pripremiti izvođači (prema potrebi):

* Postupak procene rizika;
* Radna dozvola za opasne radove (rad na visini, topli radovi, rad na dalekovodima pod naponom, rad u zatvorenim prostorima);
* Zlatna pravila za rad koji ugrožava život;
* Postupak reagovanja u hitnim slučajevima;
* Sprečavanje pada i rad na visini;
* Sigurnost iskopavanja, sigurnost merdevina i skela; sigurnost zavarivanja i sečenja; sigurnost dizalica, viljuški i viljuškara; sigurnost električnih i ručnih alata;
* Respiratorna zaštita od hemijskih i vazdušnih opasnosti (uključujući prašinu, silicijum dioksid i azbest);
* Električna sigurnost (kontrola opasnih energija, oznake za zaključavanje, provera energije, radovi na sigurnoj udaljenosti, zaštita ožičenja i dizajna, uzemljenje, zaštita kola, zaštita od luka, električna sigurnost, lična zaštitna oprema i dielektrični alati); komunikacija o opasnostima; zaštita od buke i vibracija; sigurnost prilikom podizanja čeličnih konstrukcija; Bezbednost od požara; sigurnost rukovanja materijalom; sigurnost betona i zidanih konstrukcija;
* Građevinska lična zaštitna oprema;
* Obuka o ZNR;
* Politika odbijanja rada.

Osim toga, planovi zaštite na radu će, između ostalih pitanja, uključivati sledeće: izvođač radova će definisati matricu odgovornosti za ZNR za sve zaposlene, uključujući rukovodioca projekta, menadžera ugovora, osoblje za zaštitu na radu, majstore i sve zaposlene sa jasnim ulogama i odgovornostima u oblasti ZNR. Svaki izvođač mora imati svoje zaposlene za ZNR koji će biti odgovorni za implementaciju i nadzor programa ZNR. Izvođači će obezbediti sigurno radno mesto; stoga će se procena rizika završiti pre početka bilo kakvih građevinskih aktivnosti, a mere bezbednosti će se sprovesti u skladu sa važećim bezbednosnim standardima. Lična zaštitna oprema i druge preventivne mere će biti obezbeđene za zaposlene. Svi zaposleni strogo će se pridržavati zlatnih pravila[[6]](#footnote-6) za radove koji ugrožavaju život (ZNR pravila koja se ne mogu prekršiti ni pod kojim okolnostima), koja će se primenjivati prema ugovornoj matrici posledica. Postojaće ZNR odbor za izgradnju sa predstavnicima zaposlenih, Zajmoprimca i svih podizvođača. Sastanci o ZNR će se održavati svake dve nedelje radi razmatranja preventivnih mera, odstupanja i neusklađenosti, nesreća i korektivnih mera. Izvođači će sprovesti interna ispitivanja i revizije ZNR kako bi proverili usklađenost sa praksama ZNR. Neusaglašenosti će biti dokumentovane i interno prijavljene. Biće postavljen i praćen vremenski okvir za korektivne radnje. Svakodnevni brifinzi o ZNR će se sprovoditi pre početka radova u kojima će se istaći opasnosti i preventivne mere za svaki posao. Izvođači će dokumentovati i zajmoprimcu prijaviti sve nezgode i bolesti sa izgubljenim danom ili više, smrtne slučajeve ili ozbiljne povrede koje se eventualno dogode na gradilištu. Na licu mesta moraju postojati resursi za pružanje prve pomoći, a za teže povrede mora postojati unapred odobrena zdravstvena ustanova za lečenje, kao i odgovarajući prevoz za povređene radnike. Za projekte sa velikim građevinskim radovima trebalo bi da postoji lekar. Izvođači će kontrolisati pristup gradilištu samo ovlaštenim osobama i proveravati ispunjavaju li radnici uslove za obuku i akreditaciju u skladu sa postavljenim standardima obuke i važećim regulatornim zahtevima (tj. u mnogim zemljama vozači kamiona, rukovaoci kranovima i bušilicama moraju biti akreditovani, kao i električari. Radnici moraju biti obučeni za izvođenje opasnih radova kao što su rad na visini, u zatvorenim prostorima, zavarivanje itd.). Svi radnici moraju proći najmanje uvodnu obuku o zaštiti na radu da bi dobili pristup gradilištu.

Ako se za radnike obezbedi smeštaj, osim kolektivnih radnih kampova, izvođači će se pobrinuti da oni budu obezbeđeni u skladu sa dobrim higijenskim standardima, sa svežom pijaćom vodom, čistim krevetima, toaletima i tuševima, čistim spavaćim sobama, dobrim osvetljenjem, ormarićima, odgovarajućom ventilacijom, bezbednim instalacijama za električnu energiju, zaštitom od požara i groma, odvojenim prostorom za kuvanje i jelo. Biće odvojeni sadržaji za muškarce i žene.

Konsultant za nadzor (u ime PIU) vršiće periodični nadzor nad sprovođenjem ZNR, uključujući posete lokaciji, najmanje jednom mesečno. Ovi nadzori će obuhvatiti usklađenost sa gore navedenim standardima, nesreće, kršenja zlatnih pravila, preporuke i napredak tekućih korektivnih radnji. PIU će uključiti u ugovor(e) kao zahtev za izvođače da izveštavaju o pitanjima kao što su broj nesreća, opasni događaji, stope ozbiljnosti, broj ponavljajućih neusklađenosti, kršenja zlatnih pravila, smrtni slučajevi i ozbiljne povrede; i kazne za nepoštovanje.

Konsultant za nadzor će pregledati i odobriti planove i procedure izvođača radova.

PIU će odmah obavestiti Banku o svakom incidentu ili nesreći u vezi sa projektom koji ima, ili je verovatno da će imati, značajan štetan uticaj na životnu sredinu, pogođene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i bezbednost ili bezbednosni incident, nesreća ili okolnost) čim je to razumno izvodljivo, ali najkasnije pet kalendarskih dana nakon događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge proteste na radu, teške povrede radnika ili smrtne slučajeve, povrede članova zajednice ili materijalnu štetu izazvane projektom. PIU će pripremiti izveštaj o događaju i korektivne mere i dostaviti Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Izvođač radova na izgradnji će razviti i primeniti svoj Kodeks ponašanja. Izvođač takođe mora da dostavi Kodeks ponašanja konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja odražavaće osnovne vrednosti kompanije i ukupnu kulturu rada. Sadržaj Kodeksa ponašanja uključen je u standardnu tendersku dokumentaciju Svetske banke i uključiće odredbe koje se odnose na sprečavanje SEA/SH.

Izvođači će morati da pružaju periodične informacije o učinku u pogledu rada, pitanja zaštite na radu. Podaci će biti uključeni u mesečni izveštaj izvođača radova i pregledaće ih tim konsultanta za nadzor.

Osim toga, izvođač će izveštavati PIU o svim inspekcijama i revizijama koje su izvršila nadležna ministarstva - za rad, zdravstvo i socijalna pitanja Srbije. Nalazi revizije rada biće predstavljeni PIU i Banci na zahtev.

Izvođači će koristiti pripremljeni format za izveštaj o usklađenosti sa uslovima rada sa ESS2, dat u ANEKS-u 1 LMP, za pripremu izveštaja o pitanjima zaštite na radu.

## 7. Starosna dob za zapošljavanje

Srbija je usvojila konvencije MOR o dečijem radu i ugradila ih u pravni sistem. Minimalna starosna dob za zapošljavanje je 15 godina, ali radni odnos sa osobama mlađim od 18 godina može se zasnovati uz pismenu saglasnost roditelja pod uslovom da posao koji treba da obavljaju ne ugrožava njihovo zdravlje, integritet ili obrazovanje. Osoba mlađa od 18 godina mora da podnese lekarsko uverenje koje potvrđuje da može obavljati poslove vezane za određeni posao i da te aktivnosti ne štete njenom zdravlju.

Ako se otkrije da je na projektu radilo dete mlađe od minimalne dobi, biće preduzete mere da se detetu odmah otkaže radni odnos ili angažman na odgovoran način, uzimajući u obzir najbolji interes deteta.

Budući da se od izvođača očekuje da zapošljavaju ili angažuju visokokvalifikovane, iskusne i kompetentne radnike na projektima, podrazumeva se da niko mlađi od 18 godina neće biti zaposlen niti angažovan. Ako bilo koji izvođač zaposli ili angažuje osobu mlađu od 18 godina, taj izvođač radova ne samo da će biti otkazan i isključen iz projekta, već će biti prijavljen i vlastima (Inspektoratu za rad).

Neće se nametati nikakva druga ograničenja u vezi sa starosnu dob za zapošljavanje. Starost radnika neće se koristiti kao kriterijum pri odlučivanju o zapošljavanju i unapređenju radnika na projektu ili raskidu ugovora. Izvođači će morati da provere identitet i starost svih radnika. To će zahtevati od radnika da dostave službenu dokumentaciju, koja može uključivati izvod iz matične knjige rođenih, nacionalnu ličnu kartu, pasoš ili medicinski ili školski karton.

## 8. Uslovi i odredbe

Uslovi i odredbe zapošljavanja u Srbiji regulisani su odredbama ZoR, dok se zdravlje i bezbednost na radu rukovode ZZNR.

Radnik na projektu može biti zaposlen ili angažovan za rad na projektu samo nakon pregovaranja, potpisivanja i primanja kopije ugovora o radu ili ugovora o angažovanju koji sadrži informacije koje zahtevaju odredbe ZoR.

Radnik na projektu može biti zaposlen za stalno (na neodređeno vreme) ili privremeno (na određeno vreme), ili može biti angažovan bez zasnivanja radnog odnosa na osnovu ugovora[[7]](#footnote-7). U oba slučaja, radnik na projektu biće upisan u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom Republike Srbije. Ako je radnik na projektu zaposlen/angažovan u svojoj zemlji prebivališta, a ne u Srbiji, biće registrovan u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom te zemlje. U slučaju samozaposlenih radnika na Projektu, moraju se predočiti dokazi o registraciji u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja ili odgovarajućem stranom organu.

Uslovi i odredbe zapošljavanja ili angažovanja radnika na Projektu moraju, između ostalog, da zadovolje sledeće standarde:

* Radniku na Projektu treba unapred da bude objašnjeno u vezi sa poslom koji će raditi i platom/platom/honorarom koji će primati.
* Radnik na projektu će biti redovno isplaćivan, najmanje jednom mesečno, ili, ako je tako dogovoreno, po završetku određenih aktivnosti, u skladu sa ugovorom o radu ili ugovorom o angažovanju.
* Radnik na Projektu će raditi 8 ili manje sati dnevno, uz plaćanje prekovremenog rada.
* Svaki rad duži od 8 sati smatra se prekovremenim radom i radnik na projektu bi trebalo da dobije dodatnu naknadu za sate prekovremenog rada. U svakom slučaju, radnik na projektu ne može da radi više od 12 sati dnevno.
* Radnik na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 11 sati u roku od 24 sata.
* Radnik na projektu ima pravo na nedeljni odmor od najmanje 24 uzastopna sata.
* Prosečni nedeljni sati rada u šestomesečnom periodu ne mogu biti duži od 40 sati.
* Radnik na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljsko i porodično odsustvo, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Ako nacionalno zakonodavstvo ne predviđa pravo na odsustvo po bilo kom osnovu (tj. privremeni ili sezonski rad), ugovorna strana će radniku na projektu, na njegov/njen zahtev, dati 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, osim ako se obe strane nisu drugačije dogovorile. U slučaju prevremenog raskida, pisano obaveštenje će biti dostavljeno najmanje 15 dana unapred. Otkaz ugovora o radu i isplata svih srodnih prava vršiće se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.
* Treća strana će proceniti rizik vezan za određene poslove. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (ZZNR), treća strana će biti odgovorna za preduzimanje preventivnih i zaštitnih mera kako bi se osiguralo bezbedno i zdravo radno okruženje i informisanje radnika na Projektu o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo/njeno zdravlje na radu. Radnik na projektu 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.
* Treća strana će se potruditi da uspostavi mehanizme koji će sprečiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na poslu i osigurati jednako postupanje i jednake mogućnosti za sve. Pružaoci usluga koji rade u Srbiji trebalo bi da se pridržavaju procedure utvrđene nacionalnim zakonodavstvom koje reguliše oblast diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti.
* Radnici na projektu imaju pravo da osnuju sindikate ili druge organizacije po svom izboru ili da im se pridruže i da se kolektivno pregovaraju, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Poslodavac (treće lice) neće se mešati u pravo radnika da izabere organizaciju ili da se opredeli za alternativni mehanizam za zaštitu svojih prava u pogledu uslova rada i uslova zapošljavanja.
* Radnik na projektu će moći da iznese svoje pritužbe koristeći mehanizam za podnošenje žalbi definisan u Poglavlju 9.

## 9. Mehanizam za podnošenje žalbi

ZoR ne predviđa mehanizam za podnošenje žalbi kao obaveznu praksu, već umesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštenih ili nezakonitih praksi u radnom odnosu. Svaki zaposlenik može se obratiti sindikatu ili drugoj reprezentativnoj radnoj organizaciji za pomoć u rešavanju bilo koje disciplinske ili žalbene radnje. Poslodavac ne bi trebalo da sprečiti nijednog radnika na projektu da u takvim situacijama zatraži pomoć ili savet. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova omogućava rešavanje pojedinačnih i kolektivnih pritužbi i zahteva koji proističu iz radnog odnosa i radnih situacija posredstvom medijatora i arbitara i dogovorom uključenih strana, bez upućivanja na pravosuđe. Naprotiv, srpsko zakonodavstvo koje se odnosi na sprečavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu i borbu protiv korupcije je mnogo konkretnije i usklađeno je sa gore navedenim zahtevima koji postavljaju jasne procedure koje treba slediti u svakom slučaju diskriminatornih radnji, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštovanja zakona.

Gore navedeni mehanizmi predviđeni srpskim zakonodavstvom smatraju se minimalnim standardom koji treba postići u rešavanju nezadovoljstva radnika i uočenog zlostavljanja. Od bilo koje treće strane (Izvođača) koja zapošljava i angažuje radnike po ugovoru očekuje se da osmisli i sprovede mehanizam za podnošenje žalbi koji će biti usklađen ili prevazići ovaj standard, osiguravajući lak pristup zaštitnim merama i efikasnim popravnim radnjama u radnim situacijama koje mogu izazvati pritužbe i sporove. Izvođači će pripremiti detaljan opis mehanizama za podnošenje žalbi pre početka svog posla. Mehanizam za podnošenje žalbi mora da bude dobro cirkulisan i napisan na jeziku koji svi razumeju.

PIU će razviti i primeniti mehanizam za podnošenje žalbi za direktne radnike radi rešavanja problema na radnom mestu.

PIU će zahtevati od izvođača da razviju i primene mehanizam za podnošenje žalbi za svoje radnike, uključujući podizvođače, pre početka radova. Izvođači radova će pripremiti svoj plan upravljanja radom pre početka građevinskih radova, koji će takođe uključivati detaljan opis mehanizama za podnošenje žalbi radnika i detaljan budžet za implementaciju LMP.

Mehanizam za podnošenje žalbi radnika će uključivati:

* postupak za primanje pritužbi kao što su obrazac za komentare/žalbe, kutije sa sugestijama, e-pošta, telefonska linija za pomoć;
* propisani rokovi za odgovor na pritužbe i rešavanje predmeta;
* registar za evidentiranje i praćenje blagovremenog rešavanja pritužbi;
* odgovorno odeljenje za prijem, evidentiranje, adresiranje i praćenje rešavanja žalbi.

Konsultant za nadzor će pratiti evidentiranje i rešavanje pritužbi izvođača i prijaviti ih PIU u svojim mesečnim izveštajima o napretku. Proces će nadgledati kontakt osoba za mehanizam za podnošenje žalbi, predstavnik PIU koji će biti odgovoran za Mehanizam za podnošenje žalbi projekta.

Mehanizam za podnošenje žalbi radnika biće opisan u uvodnim obukama za zaposlene, koje će biti obezbeđene za sve radnike na projektu. Mehanizam će se zasnivati na sledećim principima:

* Proces će biti transparentan i omogućiti radnicima da izraze svoju zabrinutost i podnesu žalbe.
* Neće biti diskriminacije protiv onih koji izražavaju pritužbe i prema svim pritužbama će se postupati poverljivo
* Prema anonimnim pritužbama će se postupati jednako kao i prema ostalim pritužbama čije je poreklo poznato.
* Uprava će se ozbiljno odnositi prema pritužbama i preduzeti blagovremene i odgovarajuće mere kao odgovor.

Informacije o postojanju mehanizama za podnošenje žalbi biće dostupne svim radnicima na projektu (direktnim i po ugovoru) putem oglasnih tabli, prisustva „kutija za predloge/žalbe“ i drugih sredstava po potrebi.

Mehanizam za podnošenje žalbi radnika na projektu neće sprečiti radnike da koriste postupak mirenja predviđen Zakonom o radu ili bilo kojim drugim sudskim mehanizmima.

Radnik na projektu ima pravo da daje predloge, primedbe i informacije u vezi sa zaštitom zdravlja i bezbednosti na radu. On/ona može odbiti da radi ako je ugrožen njegov/njen život ili bezbednost ili ako nisu preduzete odgovarajuće mere za zaštitu na radu. Radnik na projektu može izraziti svoju zabrinutost ili uložiti žalbu imenovanom službeniku ZNR ili preko predstavnika radnika u Savetu za zdravlje i bezbednost na radu, ako takav postoji u kompaniji.

Radnici na projektu treba da budu obavešteni o raspoloživom mehanizmu za podnošenje žalbi nakon njihovog zaposlenja ili angažovanja. Podaci treba da budu dostupni zajedno sa obaveštenjem o zabrani uznemiravanja i zaštiti uzbunjivača[[8]](#footnote-8).

Sprovođenje uvodne obuke za sve radnike na Projektu obuhvatiće detaljne informacije o mehanizmu za podnošenje žalbi. Obuka bi trebala da jasno stavi do znanja da će proces biti transparentan i da će omogućiti radnicima da izraze svoju zabrinutost i ulože pritužbu, da neće biti diskriminacije protiv onih koji izražavaju pritužbe, da će se prema svim pritužba, bile one anonimne ili ne, postupati poverljivo i jednako, da će se uprava ozbiljno odnositi prema pritužbama i preduzeti blagovremene i odgovarajuće mere kao odgovor i da mehanizam za podnošenje žalbi ne sprečava radnike da koriste mirenje ili sudske postupke, kako je predviđeno zakonom.

Informacije o postojanju mehanizma za podnošenje žalbi, uključujući načine podnošenja žalbe, biće lako dostupne svim radnicima na projektu (direktnih i sa ugovorom) putem oglasnih tabli ili intraneta. „Kutije za sugestije/pritužbe“ i druga sredstva za podsticanje komunikacije sa radnicima na projektu mogu se obezbediti prema potrebi.

Ugovorne strane treba da pokažu spremnost za primenu ovih mehanizama, čak i ako takav zahtev nije propisan nijednim zakonom domicilne zemlje. Konsultant za nadzor nadgledaće evidentiranje i rešavanje pritužbi izvođača i o tome će izveštavati PIU u svojim mesečnim izveštajima o napretku.

## 10. Upravljanje izvođačima radova

PIU će koristiti Standardne dokumente o nabavkama Banke za 2017. godinu za traženje i sklapanje ugovora, a oni uključuju zahteve zaštite rada i profesije, zdravlja i bezbednosti. Kao deo procesa odabira izvođača projekata i izgradnje koji će angažovati radnike po ugovoru, PIU i/ili nadzorni konsultant treba da sprovedu postupke dubinske analize kako bi utvrdili postoje li značajni rizici u vezi sa poštovanjem uslova od strane potencijalnih izvođača radova prema zahtevima rada i ZNR. Ovo može uključivati pregled sledećih informacija/dokumenata:

* Podaci u javnim evidencijama, na primer, korporativni registri i javni dokumenti koji se odnose na kršenja važećeg zakona o radu, uključujući izveštaje inspekcija rada i drugih izvršnih organa;
* Radne dozvole, registracije, licence i odobrenja;
* Dokumenti koji se odnose na sistem upravljanja radom, uključujući pitanja zaštite na radu, na primer, procedure upravljanja radom;
* Identifikacija osoblja za upravljanje radom, zaštitom na radu, njihove kvalifikacije i sertifikati;
* Sertifikati radnika/dozvole/obuka za obavljanje potrebnog posla;
* Evidencija o povredama zaštite na radu i odgovori;
* Evidencije o nesrećama i smrtnim slučajevima i obaveštenja nadležnim organima;
* Evidencija zakonom predviđenih beneficija za radnike i dokaz o upisu radnika u srodne programe;
* Evidencija o platnim spiskovima radnika, uključujući radne sate i primljene plate;
* Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koje pokazuju uključivanje odredbi i uslova koji odražavaju ESS2.
* Kodeks ponašanja i Kodeks ponašanja o rodno zasnovanom nasilju

Pre sklapanja ugovora, ponuđači će morati da podnesu izjavu kojom potvrđuju svoju svest o ESS SB, njihovu čvrstu usaglašenost sa nacionalnim zakonima o radu i zapošljavanju i zaštiti na radu i postupcima upravljanja radom u skladu sa ESB2 SB i spremnost da se uzdrže iz bilo koje prakse koja se može tumačiti ili doživeti kao diskriminatorna ili nepoštena prema zaposlenima. Obrazac izjave predstavljen je u ANEKS-u 2 Izjava potencijalnih izvođača i pružalaca usluga o usklađenosti sa odredbama radnog zakonodavstva i LMP projekta.

Ugovori sa odabranim izvođačima sadržaće odredbe koje se odnose na zaštitu na radu, kako je predviđeno pravilima Svetske banke i srpskim zakonom.

Od izvođača se očekuje da osiguraju da su njihovi podizvođači, dobavljači i poslovni partneri uključeni u implementaciju Projekta usklađeni sa zakonom i da nemaju evidenciju o kršenju propisa o radu ili ZNR. Izvođači treba da sprovedu proceduru dubinske analize pre nego što stupe u bilo koju vrstu ugovornih ili poslovnih odnosa sa kooperantima, dobavljačima i poslovnim partnerima kako bi bili sigurni da su oni pouzdani subjekti koji poštuju zakone. Snažno se preporučuje da odredbe koje se odnose na rad i ZNR koje garantuju poštovanje standarda utvrđenih ovim LMP budu ugrađene u njihove ugovore i sporazume. Izvođači će biti upoznati sa ovim zahtevima u fazi podnošenja ponuda.

Konsultant za nadzor će upravljati i pratiti učinak izvođača u odnosu na radnike po ugovoru, fokusirajući se na usklađenost izvođača sa njihovim ugovornim ugovorima (obaveze, zastupanja i garancije). To može uključivati periodične revizije, inspekcije i/ili provere na licu mesta projektnih lokacija ili gradilišta i/ili evidenciju o upravljanju radom i izveštaje koje su sastavili izvođači. Evidencija i izveštaji izvođača o upravljanju radom mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih strana i radnika po ugovoru; (b) zapise koji se odnose na primljene pritužbe i njihovo rešavanje; (c) izveštaje koji se odnose na bezbednosne inspekcije, uključujući smrtne slučajeve i incidente i sprovođenje korektivnih mera; (d) evidencije u vezi sa slučajevima nepoštovanja nacionalnog zakona; i (e) evidencije obuke za radnike po ugovoru da objasne uslove rada i rada i ZNR za projekat.

## 11. Radnici u zajednici

LIID projekat neće angažovati Radnike u zajednici

## 12. Radnici u primarnom snabdevanju

LIID Projekat neće angažovati Radnike u primarnom snabdevanju.

## 13. ANEKS 1: IZVEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA - za treće strane koje angažuju radnike po ugovoru

IZVEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADNIH I USLOVA RADA - Sadržaj

Naziv zadatka:

Ugovor br.:

Period ugovora: Datum početka (M/D/G) Datum završetka (M/D/G)

Izvođač/dobavljač usluga:

Izveštajni period:

Datum izveštaja:

Potpis ovlašćenog lica:

• Statistika zaposlenih u kompaniji\*:

1. Ukupan broj zaposlenih razvrstan po polu: Muški \_\_\_\_\_\_ Ženski \_\_\_\_\_\_\_
2. Broj zaposlenih sa ugovorom o radu od ukupnog broja zaposlenih
3. Broj zaposlenih bez ugovora o radu od ukupnog broja zaposlenih
4. Broj zaposlenih sa pristupom socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju od ukupnog broja zaposlenih
5. Broj zaposlenih koji primaju plate najmanje jednom mesečno od ukupnog broja zaposlenih
6. Broj zaposlenih koji su napustili preduzeće u izveštajnom periodu od ukupnog broja zaposlenih
7. Broj zaposlenih u izveštajnom periodu
8. Broj sati rada po zaposlenom (mesečni prosek)
9. Ukupno prekovremeni rad (mesečni prosek po zaposlenom)
10. Broj povreda na radu (u izveštajnom periodu i kumulativno od početka ugovora) od ukupnog broja zaposlenih
11. Broj smrtnih slučajeva na radu (u izveštajnom periodu i kumulativno) od ukupnog broja zaposlenih
12. Broj prijavljenih akta nasilja od ukupnog broja zaposlenih
13. Broj prijavljenih uznemiravanja/zlostavljanja od ukupnog broja zaposlenih
14. Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za podnošenje žalbi zaposlenih (D/N)
15. Broj podnesenih pritužbi sa mehanizmom za podnošenje žalbi (u izveštajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
16. Broj pritužbi koje je mehanizam za podnošenje žalbi rešio (u izveštajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
17. Broj pritužbi u vezi sa pitanjima rada, zapošljavanja i zaštite na radu
18. Broj sporova dovedenih do mirnog rešenja/dobrovoljne arbitraže
19. Broj poseta inspekcije rada/inspekcije za zaštitu na radu

\*Zaposleni je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano za rad ili obavljanje usluga kod poslodavca

1 Broj zaposlenih se odnosi na stvarni broj/broj zaposlenih na datum sastavljanja izveštaja.

2 Brojevi ukazuju na ukupan broj incidenata u izveštajnom periodu.

• Statistika radnika na Projektu:

* Ukupan broj radnika na Projektu \*\*:
* Broj radnika na Projektu sa Ugovorom o radu:
* Broj radnika na Projektu bez Ugovora o radu:
* Broj radnika na Projektu sa socijalnim osiguranjem, penzijskim i zdravstvenim osiguranjem koji se potvrđuje izvodom iz registra

|  |
| --- |
| **KONTROLNA LISTA ZA PROVERU USLOVA RADA** |

|  | Uslovi | Da / Ne | Napomene |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Svi radnici na projektu imaju ugovor o radu ili ugovor o angažovanju u pisanoj formi. | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Ne“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 2 | Svi radnici na projektu su plaćeni najmanje jednom mesečno | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Ne“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 3 | Svi radnici na projektu radili su 8 sati dnevno, 40 sati nedeljno | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Ne“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 4 | Svi radnici na projektu imali su redovan dnevni i nedeljni odmor | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Ne“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 5 | Određeni broj radnika na projektu je dobio otkaz sa prestankom rada u skladu sa nacionalnim zakonom o radu i ESS2 | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete broj i objasnite uslove raskida |
| 6 | Određeni broj radnika na Projektu pohađao program obuke u vezi sa ZNR | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete broj i objasnite |
| 7 | Radnici na Projektu dobili su odsustva na koja imaju pravo | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete tip i broj odsustava |
| 8 | Radnici na projektu učestvovali su u nesrećama na radu koje su dovele do povreda ili smrtnih slučajeva | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 9 | Radnici na projektu prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštovanja zakona | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 10 | Radnici na projektu su uložili pritužbe ili započeli dobrovoljnu arbitražu/pravni postupak radi rešavanja spora | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 11 | U izveštajnom periodu bilo je nekih incidenata zbog nepoštovanja LMP | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete i objasnite |
| 12 | Svi radnici na projektu su pročitali, potpisali i razumeli Kodeks ponašanja, uključujući SEA/SH | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako „Da“, molimo vas da navedete i objasnite |

## 14. ANEKS 2: IZJAVA POTENCIJALNIH IZVOĐAČA I PRUŽALACA USLUGA U SKLADU SA ODREDBAMA ZAKONA O RADU I LMP PROJEKTA

Ovu IZJAVU potencijalni pružalac usluga/izvođač radova podnosi kao deo tenderske dokumentacije

Datum i mesto izdavanja: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Naziv i adresa izdavaoca: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

IZJAVA O PRAVNOJ I REGULATORNOJ USAGLAŠENOSTI

Ovim izjavljujemo[[9]](#footnote-9):

Svesni smo i pridržavamo se standarda postavljenih u Okviru Svetske banke za socijalna pitanja i pitanja životne sredine;

Svesni smo i pridržavamo se standarda utvrđenih u Procedurama za upravljanje radom;

Svesni smo i pridržavamo se standarda postavljenih u Smernicama Grupe Svetske banke za zaštitu zdravlja i sigurnosti;

Usklađeni smo sa svim nacionalnim zakonima\* i važećim propisima koji se tiču zapošljavanja, rada i radnih odnosa, te uslova rada;

Posvećeni smo pružanju bezbednog i zdravog okruženja za naše zaposlene i sprovođenju svih zahteva zaštite zdravlja i bezbednosti na radu kako je predviđeno nacionalnim zakonodavstvom;

Ne tolerišemo bilo koji oblik dečijeg, prisilnog ili ropskog rada.

Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, zlostavljanja i nasilja na poslu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga.

Potvrđujemo da je dostupan Mehanizam za podnošenje žalbi radnika.

Potvrđujemo da nijedan Mehanizam za podnošenje žalbi radnika nije dostupan, ali će biti uspostavljen do potpisivanja ugovora ili da će svi radnici po ugovoru biti obavešteni o Mehanizmima za podnošenje žalbi koji su im na raspolaganju

Ovim izjavljujemo da bi trebalo da dobijemo ugovor; usvojićemo Procedure za upravljanje radom primenjive na projekat i uključiti ih u svoju praksu.

Shvatamo da bi nepoštovanje bilo koje od gore navedenih obaveza moglo dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis:

Ime:

Pozicija:

\*Nacionalni zakoni se odnosi i na zakone Republike Srbije i na domicilni zakon zemlje u slučaju da je ponuđač strani

## 15. ANEKS 3: IZVEŠTAJ O JAVNIM KONSULTACIJAMA

Biće dodat

1. Postoji 8 pravnih akata i 55 pravilnika koji se odnose na zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu. [↑](#footnote-ref-1)
2. Reč „zaposleni“ se definiše kao bio koje domaće ili strano fizičko lice koje je zaposleno kod poslodavca, radi po bilo kojoj osnovi kod poslodavca, ili se obučava za rad kod poslodavca. [↑](#footnote-ref-2)
3. Postoji 8 pravnih akata i 55 pravilnika koji se odnose na zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/94-20%20PRAVILNIK%20ZARAZNE%20BOLESTI-converted.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/plan%20primene%20mera%20%281%29.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. Zlatna pravila se obično bave pitanjima kao što su rado na visinama, rad u zatvorenim prostorima radovi na iskopavanju, lična zaštitna oprema (LZO), sistem radnih dozvola, podizanje, rad na sistemima pod naponom, saobraćaj, rad u visoko rizičnim situacijama, itd. Poslodavci bi trebalo da definišu sopstvena Zlatna pravila koja su u skladu sa prirodom njihove delatnosti. [↑](#footnote-ref-6)
7. Srpski Zakon o radu prepoznaje dve kategorije radnika: Radnici u radnom odnosu (rad na određeno i na neodređeno vreme) i lica koja su angažovana izvan radnog odnosa (sezonski rad, ugovori o pružanju usluga, dodatni rad). [↑](#footnote-ref-7)
8. Ovakvo obaveštenje je obaveza poslodavca definisana Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radom mestu (2010.), Pravilnikom o ponašanju poslodavaca i zaposlenih u odnosu na sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radnom mestu (2010.) i Zakonom o zaštiti uzbunjivača (2014.). [↑](#footnote-ref-8)
9. Podnosilac treba da navede odgovarajuću obavezu [↑](#footnote-ref-9)