



PROCEDURE UPRAVLJANJA
RADNOM SNAGOM U
REPUBLICI SRPSKOJ

Projekt održive, integrisane i
bezbjedne putne infrastrukture

Putevi RS
Avgust 2024.g.

Sadržaj

1	CILJEVI I SVRHA PROCEDURA UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM	4
2	PREGLED KORIŠENJA RADNE SNAGE U PROJEKTU	6
2.1	<i>Kategorije projektnih radnika</i>	6
2.2	<i>Karakteristike projektnih radnika</i>	7
2.3	<i>Period zahtjeva u vezi s radnom snagom</i>	8
3	PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADNE SNAGE	8
3.1	<i>Projektne aktivnosti</i>	8
3.2	<i>Ključni rizici radne snage</i>	9
4	RATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI I ROKOVI	10
4.1	<i>Konvencije Međunarodne organizacije rada</i>	10
4.2	<i>Ključne konvencije o rodnoj ravnopravnosti</i>	11
4.3	<i>Radno zakonodavstvo</i>	11
4.4	<i>Zakonodavstvo o rodnoj ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini</i>	16
5	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU	17
6	ODGOVORNO OSOBLJE	18
7	POLITIKE I PROCEDURE	19
8	DOB ZA ZAPOSŁJAVANJE	21
9	USLOVI I ROKOVI	21
10	MEHANIZAM ZA RJEŠAVANJE ŹALBI	22
11	UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA	24
Aneks A		26
Aneks B		30
Aneks C		31

Skraćenice

BD	Brčko Distrikt
BiH	Bosna i Hercegovina
ESSs	Standardi životne sredine i društva
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
GBV	Rodno-zasnovano nasilje
GRM	Mehanizam za rješavanje pritužbi
ILO	Međunarodna organizacija rada
LMP	Procedure upravljanja radnom snagom
M&E	Monitoring i evaluacija
SEA	Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje
SH	Seksualno uznemiravanje
SISRI	Projekt održive, integrisane i bezbjedne putne infrastrukture
WB	Svjetska banka
RS	Republika Srpska

1 CILJEVI I SVRHE PROCEDURA UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

Svjetska banka (WB) namjerava putem Ministarstva finansija i trezora BiH, pružiti Republici Srpskoj finansiranje za implementaciju Projekta održive, integrisane i bezbjedne putne infrastrukture u Republici Srpskoj. Cilj projekta je unaprjeđenje regionalne povezanosti i jačanje upravljanja putnom mrežom kroz:

- Finansiranje unaprjeđenja dionica ključnog regionalnog koridora, Pravca 2b, između Sarajeva i Podgorice (entitetska oznaka puta je M18);
- Pružanje podrške za izabrane dionice iz programa razvoja puteva u RS;
- Intervencije na unaprjeđenju otpornosti puteva na klimatske uticaje kroz ciljane intervencije u mjere zaštite stabilnosti padina i mjere zaštite od poplava i sanaciju crnih tačaka, u svrhu povećanja bezbjednosti puteva. To uključuje rješavanje dijela zaostataka programa rehabilitacije, uz intervencije na ciljanim dionicama u svrhu povećanja otpornosti na klimatske uticaje i povećanja bezbjednosti puteva, da bi se cjelokupna mreža dovela u stanje prikladno za održavanje i smanjila osjetljivost mreže;
- Aktivnosti na povećanju bezbjednosti puteva, održavanju i dugoročnoj održivosti puteva (npr. mjesta za kontrolu težine kamiona);
- Institucionalnu podršku koja će biti pružena za jačanje upravljanja putnom mrežom i upravljanje kompanijama za puteve u RS (kao i FBiH, iako ona nije obuhvaćena ovim LMP);
- Unaprjeđenje sveukupne finansijske održivosti kompanija putem modrenih tehnika upravljanja imovinom, kojima se omogućava optimalizacija korištenja oskudnih javnih sredstava.

Banka ima posebne Standarde za životnu sredinu i društvo (ESS) za povećanje učinka životne sredine i društva i investicija i za sprječavanje, svođenje na minimum, smanjenje ili ublažavanje svih nepovoljnih rizika i uticaja na životnu sredinu i društvo koji su vezani za projekt. Ciljevi svakog ESS navode željene ishode projekta, uz specifične zahtjeve, da bi se Zajmoprimcima pomoglo na ostvarivanju tih ciljeva, primjenom metoda koje su u skladu s prirodom i obimom projekta, i koje su proporcionalne nivou rizika i uticaja na životnu sredinu i društvo.

Kao neophodan dio Okvira za životnu sredinu i društvo (ESF) Svjetske banke, Politika za životnu sredinu i društvo u okviru Finansiranja investicionih projekata, navodi obavezne zahtjeve Banke u vezi s projektima za koje ona pruža podršku kroz Financiranje investicionih projekata (IPF), i koji se kao takvi, moraju pridržavati Standarda za životnu sredinu i društvo (ESS). ESF, s druge strane, navodi konkretne zahtjeve u formi 10 ESS koje zajmoprimci moraju primjenjivati.

Jedan od tih 10 standarda je **Standard za životnu sredinu i društvo 2 (ESS2)** koji se odnosi na radnu snagu i uslove na radu. ESS2 zahtjeva opredijeljenost za fer postupanje, nediskriminaciju i jednake prilike za sve radnike, za promociju i održavanje dobrih donosa između radnika i uprave i za promociju pridržavanja domaćih zakona, kojima se uređuju zapošljavanje, rad, zaštita i zdravlje na radu.

Ciljevi ESS 2 su sljedeći:

- Promocija zaštite i zdravlja na radu;
- Promocija fer postupanja, nediskriminacije i jednakih prilika za projektne radnike.

- Zaštita projektnih radnika, uključujući, ugrožene radnike, kao što u žene, lica s invaliditetom, djeca (dobi u kojoj mogu raditi, u skladu s ovim ESS) i radnika migranata, ugovorenih radnika, radnika iz zajednice i primarnih radnika, kako bude prikladno.
- Sprječavanje korištenja bilo kog oblika prisilnog i dječjeg rada.
- Podržavanje principa slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja projektnih radnika, u skladu s domaćim zakonom.
- Omogućavanje projektnim radnicima pristupačnih načina za ulaganje pritužbi u vezi s radnim mjestom.

Od zajmoprimaca se u okviru ESS2 zahtijeva da donesu u pismenoj formi i implementiraju **Procedure upravljanja radnom snagom (LMP)** primjenjive na projekt. Procedure upravljanja radnom snagom (LMP) služi za pojednostavljenje planiranja projekta i identifikaciju neophodnih resursa za rješavanje pitanja radne snage u vezi s projektom. Imaju ključnu ulogu u kategorizaciji radnika u skladu sa zahtjevima ESS2 i donošenju strategija za ispunjavanje zahtjeva ESF za svaku kategoriju. Pored toga, određuju uslove za zapošljavanje radnika, navode standarde i procedure koje treba primjenjivati, promovišu fer postupanje, pružanje jednakih prilika i nediskriminaciju. LMP takođe vrše evaluaciju pratećih rizika i predlažu mjere da se osigura dobrobit projektnih radnika. Njihova je svrha proaktivno upravljanje i ublažavanje potencijalnih rizika, pridržavanje domaćih zakona i zahtjeva ESS2, uz osiguranje pravičnog upravljanja svim projektnim radnicima.

Plan upravljanja radnom snagom (LMP) zahtijeva sistematski pristup rješavanju pitanja radne snage u projektu. On treba biti u skladu s ESS2, domaćim zakonima, relevantnim kolektivnim ugovorima i uslovima za radnu snagu i rad. Takođe omogućava uključivanje doprinosa od predstavnika radnika i zajmoprimca zajma.

Priprema ovih procedura se zasniva na zahtjevima Banke, kao i važećem regulatornom okviru i okviru politike RS. Procedure će, po potrebi, tokom pripreme i implementacije Projekta biti ažurirane. Dopuna i ažuriranje procedura će se vršiti i u slučaju izmjene domaćeg zakonodavstva u bilo kom aspektu od značaja za Procedure.

ESS2 identifikuje sljedeće kategorije projektnih radnika, koje su prikazane u **Tabeli 1**:

Tabela 1: Tipovi radnika prema ESS2

DIREKTNI RADNICI	<p>Lica koje primalac zajma direktno angažuje ili zaposli da rade na projektu su primarni radnici.</p> <p><i>Primalac</i> direktno plaća te radnike i daje im instrukcije za rad i kontroliše ih. Direktni radnici mogu biti lica koja PIU zaposli ili angažuje za projektovanje, monitoring i evaluaciju ili angažman u zajedni u vezi s Projektom.</p>	RADNICI PRIMARNIH DOBAVLJAČA	<p>Lica koje zaposle ili angažuju primarni dobavljači primaoca zajma, su radnici primarnih dobavljača. Primarni dobavljači su oni dobavljači koji projekt kontinuirano snabdijevaju proizvodima ili materijalima za njegove osnovne funkcije.</p> <p>Ti radnici, uslovi njihovog rada, kao i postupanje prema tim radnicima su pod kontrolom <i>primarnih dobavljača</i>.</p>
UGOVORENI RADNICI	<p>Lica koja dobiju posao ili angažman preko treće strane za obavljanje zadatka na osnovnim/ključnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju, su ugovoreni radnici. Te <i>treće strane</i> su izvođači, pod-izvođači, posrednici i agenti. Treće strane određuju i kontrolišu radnike, uslove na radu i postupanje prema tim radnicima na projektu.</p>	RADNICI U ZAJEDNICI	<p>Lica koja su zaposlena ili aktivna na radu u zajednici su radnici u zajednici.</p> <p>Projekti mogu uključiti radnike u zajednici gdje njihov rad pruža doprinos projektu ili gdje su projekti dizajnirani ili implementirani s namjerom da podstiču razvoj zajednice.</p>

2 PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE U PROJEKTU

2.1 Kategorije projektnih radnika

Projekt će pružiti podršku RS u cilju unaprjeđenja bezbjednih, na klimatske promjene i katastrofe otpornih, kvalitetnih i efikasnih javnih puteva i putnih usluga na izabranim, rehabilitovanim i rekonstruisanim putevima. Uz obezbjeđenje boljeg kvaliteta puteva, drenaže, stabilizacije okolnog zemljišta i padina, osiguranje trajnosti i dužeg vijeka upotrebe puteva, rezultat Projekta će biti i bolja i sigurnija vožnja.

U skladu s kategorijama navedenim u **Tabeli 1**, u Projekt će biti uključeni sljedeći projektni radnici:

- Direktni radnici
 - osoblje Puteva RS (angažovano u PIU) (državni službenici) i
 - vanjski konsultanti koji će biti angažovani (opet u PIU) za standarde životne sredine i društva.
- Za državne službenike uključene u Projektne operacije, bez obzira da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, primjenjuju se uslovi njihovih postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru. Prilikom angažmana vanjskih konsultanata, primjenjivaće se odredbe radnog zakonodavstva RS, uz istovremeno pridržavanje zahtjeva Procedura upravljanja radnom snagom.

- Ugovoreni radnici
- Ugovoreni radnici (u koje su, u svrhu ovog dokumenta, uključeni i radnici pod-izvođača) i davaoci usluga koji će biti angažovani za radove na rehabilitaciji i izgradnji puteva, ugradnji opreme puta, ugradnji sistema vaganja u pokretu, sistema monitoringa i ostale opreme. U ugovorene radnike spada i osoblje koje obavlja pregled bezbjednosti puta, geomehanička ispitivanja i osoblje koje pruža stručnu Tehničku p pomoći (TA), kao što su projektanti, stručnjaci za protiv-požarnu zaštitu, inženjeri za nadzor, itd.

Moguće je da izvođač angažuje više pod-izvođača, i u tom će se slučaju i radnici pod-izvođača smatrati ugovorenim radnicima.

Donja tabela sadrži podatke zasnovane na preliminarnoj procjeni, provedenoj u vrijeme pripreme ovih LMP. Putevi RS će naknadno ažurirati podatke iz donje tabele, kad budu poznati detaljniji podaci o angažovanim direktnim radnicima i ugovorenim radnicima. Svi zahtjevi, procedure i obaveze koji se odnose na izvođače se jednako primjenjuju i na pod-izvođače.

Tabela 2: Pregled korištenja radne snage u Projektu

Kategorija radnika	Broj projektnih radnika	Vrsta zadatka	Potrebne vještine	Period potrebe za radnom snagom	Lokacija
<p>Direktni radnici</p> <p>a) Putevi RS</p> <p>b) Vanjski konsultanti za standarde životne sredine i društva, monitoring i evaluaciju i inženjersku/tehničku podršku.</p>	<p>a) 7</p> <p>b) 9</p>	<p>a) Kancelarijski i administrativni poslovi</p> <p>b) Kancelarijski konsultantski poslovi</p>	<p>a) Osnovne upravljačke vještine</p> <p>b) Znanje iz oblasti standarda životne sredine i društva, nabavke, finansijskog upravljanja, upravljanja projektom i M&E.</p>	<p>a) i b) kontinuirani angažman</p>	<p>a) Banja Luka</p> <p>b) iz cijele BiH</p>
<p>Ugovoreni radnici</p> <p>a) Radnici izvođača,</p> <p>b) Radnici pod-izvođača,</p> <p>c) Davaoci usluga</p>	<p>Približno 150-200</p>	<p>Kancelarijski i terenski poslovi</p>	<p>Napredne tehničke vještine u građevinarstvu, geomehanici, upravljanju vodama, instalaciji specifične opreme, uključujući električnu (za projektovanje i građevinske radove na izgradnji i rehabilitaciji puteva/ vijadukata/mostova /tunela); Za rukovodioce projekata vještine komunikacije</p>	<p>Počev od efektivnosti Projekta, a trajanje angažmana izvođača se očekuje do zatvaranja projekta</p>	<p>Iz cijele BiH i međunarodni (vjerovatno iz regije)</p>
<p>Radnici primarnih dobavljača</p> <p>a) Asfaltne baze angažovane za M18</p> <p>b) Dobavljači mineralnih resursa (šljunak, pijesak, kameni agregat, itd.)</p>	<p>a)&b) 1</p>	<p>a) proizvodnja za ugradnju</p> <p>b) kamenolom/ pozajmište</p>	<p>a)&b) tehničke vještine, geo-mehanički i rudarski inženjeri, fizički radnici, operateri teške mehanizacije</p>	<p>a)&b) kontinuiran angažman</p>	<p>a)&b) iz cijele BiH (možda i stranci)</p>

za izgradnju M18					
------------------	--	--	--	--	--

2.2 Karakteristike projektnih radnika

Većina kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika će doći iz lokalnih zajednica i iz šire okoline, dok rukovodeće i tehničko osoblje može biti iz cijele BiH. U određenoj mjeri se može javiti i priliv stranih radnika (iz regije i šire), ako se dovoljno radnika ne bude moglo naći lokalno.

Direktni radnici (državni službenici i vanjski konsultanti) će obavljati rukovodeće, koordinacione i administrativne poslove i oni će biti smješteni u sjedištu Ministarstva u Banja Luci. To su visoko-obrazovani i specijalizovani stručni radnici. Očekuje se da oni budu iz BiH i stariji od 18 godina. Žene će najvjerovatnije raditi na poslovima državnih službenika i vanjskih konsultanata i one bi činile oko 25 do 50 procenata radne snage.¹

Ugovorene radnike će angažovati ili zapošljavati treća strana, tj. izvođači, pod-izvođači i davaoci usluga koji su potrebni za implementaciju projekta. Ti će radnici biti angažovani za projektovanje, izgradnju, rehabilitaciju i opremanje puteva, ugradnju opreme za monitoring stabilnosti padina, obavljanje monitoringa stabilnosti padina, ugradnju sistema vaganja u pokretu, signalizacije i ostale infrastrukturne opreme (rukovodioci, inženjeri, fizički radnici, vozači kamiona i operateri teške mehanizacije, itd.). U ugovorene radnike spada široka kategorija radnika od lokalnih radnika, visoko-kvalifikovanih, polu-kvalifikovanih do nekvalifikovanih radnika.

Imajući u vidu prirodu predviđenih građevinskih radova, koji su radno-intenzivni, ne očekuje se veliki broj radnica. Žene će biti angažovane uglavnom kao stručno osoblje (inženjeri) i administrativno osoblje,² a predviđa se da će na njih otpadati oko 10-15 procenata radne snage.

Primarni dobavljači i radnici primarnih dobavljača – očekuje se da primarni dobavljači vrše kontinuirano snabdijevanje proizvodima ili materijalima neophodnim za osnove funkcije projekta. U projektima puteva to mogu biti radnici dobavljača koji vrše snabdijevanje velikom količinama cementa, asfalta ili mineralnih materija u velikim količinama, npr. tokom izgradnje M18.

2.3 Period potrebe za radnom snagom

¹ Prema biltenu „Žene i muškarci u BiH“, zastupljenost žena u državnim institucijama je 53%. Međutim, kad se posmatra zastupljenost žena na rukovodećim položajima, kao što su rukovodioci internih organizacionih jedinica, prisutna je neravnoteža (2019.g. udio žena je bio 47,1%, a muškaraca 52,9%). Entitetska publikacija „Žene i muškarci u RS u 2019.g.“, koju je objavio Republički zavod za statistiku RS ne sadrži podatke o pozicijama žena i muškaraca u javnoj upravi.

² Bilten „Žene i muškarci u BiH u 2020.g.“, kojeg je objavila Agencija za statistiku BiH, obuhvata rodno razvrstane podatke iz niza statističkih oblasti. Prikazani podaci su po polu razvrstani u sljedećim oblastima: zdravstvo, obrazovanje, zaposlenost, socijalna zaštita, političke funkcije, javna uprava i nasilje. Međutim, bilten ne sadrži podatke o zastupljenosti žena u sektoru puteva – održavanje ili izgradnja puteva. Ipak, pruža informacije o broju žena i muškaraca koji su 2020.g. diplomirali na relevantnim tehničkim fakultetima (inženjerski fakulteti, proizvodnja i građevina), a koji ne pokazuju velike razlike – 1399 (58%), odnosno 1034 (42%); ali i da muškarci i ovom sektoru primaju veće plate.

Dodjeljivane prvog ugovora za građevinske radove se očekuje do jula 2025.g. Tenderska procedura, ugovori i formiranje timova će biti odvojeni za svaki pod-projekt. Upravljanje radnom snagom i uslovima na radu će se provoditi odvojeno za svaki ugovor.

Direktni radnici (Putevi RS i vanjski konsultanti) će biti angažovani kontinuirano, tj. od početka implementacije projekta, a trajanje njihovog angažmana se očekuje do zatvaranja projekta (48 mjeseci).

Ugovoreni radnici će biti angažovani za projektovanje, izgradnju, postavljanje infrastrukture za zbrinjavanje vode, rekonstrukciju, popravak i rehabilitaciju puteva, potpornih zidova, vijadukata, mostova, gradnju nove trase, izgradnju zaobilaznica, ugradnju opreme, ispitivanje bezbjednosti puteva, uključujući i terenski rad, uglavnom vezan za bezbjednost puteva i otpornost puteva na klimatske promjene. Očekuje se da će ova kategorija radnika biti angažovana približno 36 mjeseci.

Radnici primarnih dobavljača su stalno ili privremeno zaposleni radnici primarnih dobavljača i očekuje se da u okviru ovog Projekta budu angažovani na proizvodnji i isporuci materijala za rekonstrukciju i popravak dionica M18.

3 PROCJENA KLJUČNIH MOGUĆIH RIZIKA RADNE SNAGE

3.1 Projektne aktivnosti

Projekt će uključiti nekoliko pod-projekata koji se odnose na popravak i unaprjeđenje regionalnog koridora M-18 između Broda na Drini (Foča) – Huma (Šćepan Polje) (Pravac 2b TEN-T mreže), koji uključuju radove na rehabilitaciji i povećanju otpornosti i bezbjednosti izabranih dionica magistralnih puteva i obezbjeđenje izgradnje kapaciteta za unaprjeđenje upravljanja putevima. Radovi će se sastojati od izgradnje nove trase puta (konkretna trasa nije određena u vrijeme provođenja Procjene projekta), u svrhu unaprjeđenja povezanosti i bezbjednosti saobraćaja, skraćivanja vremena putovanja, kao i ugodnije vožnje. Prije završetka tenderske dokumentacije, na potencijalnim kritičnim područjima će se provesti dodatna geomehnička ispitivanja. Projekt će finansirati i neophodne aktivnosti na povećanju otpornosti na klimatske uticaje i prirodne katastrofe, uključujući (bez ograničenja) modifikaciju projekata uključenih u postojeće planove unaprjeđenja puteva, u svrhu ugrađivanja elemenata povećanja otpornosti na klimatske uticaje, radove na zaštiti padina, drenažu, gradnju tunela i vijadukata i ostalo što bude potrebno da se dobije put otporan na klimatske uticaje. Bolje stanja puta će olakšati zimsko održavanje. Pored toga, u projekt će biti uključeni i svi potrebni mostovi i raskrsnice, a pokriće se i troškovi nadzora nad izvođenjem radova, izuzev mosta preko Tare na samoj granici s Crnom Gorom.

Investicije u rekonstrukciju, rehabilitaciju i održavanje, kao i povećanje otpornosti i bezbjednosti prioritetnih magistralnih puteva (u okviru Komponente 2) će obuhvatiti unaprjeđenje izabranih dionica putne mreže. Radovi će se odvijati na postojećem pravcu i uključiti presvlačenje asfaltom, unaprjeđenje bezbjednosti puteva, konstrukcijsku obnovu, mjere zaštite puta i rehabilitaciju mostova i tunela. Provešće se brojne aktivnosti Tehničke pomoći (TA) za pružanje podrške za projektovanje i radove, kao što su pregled bezbjednosti puteva, tehničke kontrole, nadzor i slične aktivnosti.

Projekt će obuhvatiti fizičke radove i tipične aktivnosti pod-projekata, kao što su:

- Čišćenje zemljišta i mehanički iskopi (uklanjanje zemlje i vegetacije),
- Uklanjanje postojećeg asfalta i podloge puta,
- Uklanjanje postojeće opreme puta,
- Kvašenje i sabijanje novog temelja puta,
- Izgradnja potpornih zidova – postavljanje gabiona, ugradnja velikih količina cementa, stabilizacija zemljišta geomrežama,
- Ozelenjavanje padina i drugih lokacija,
- Kopanje kanala,
- Postavljanje drenažnih cijevi i drugih elemenata sistema,
- Izgradnja drenažnih komora i separatora masti i ulja,
- Zamjena i instalacija struktura za prikupljanje vode i novih ispusta,
- Bušenje stijena u svrhu geomehničkih ispitivanja, stabilizacije padina (npr. metalne šipke ili injekcije betona, pravljenje drenažnih tunela, itd.),

- Odvoženje velikih količina starog asfalta i zemlje, dovoženje asfalta i betona, opreme puta, kontejnera za kancelarije i sanitarne čvorove, cisterni za vodu ako bude potrebno, i drugih montažnih objekata i elemenata;
- Ugradnja opreme za monitoring (stabilnosti padina, tunela) i druge opreme, na nekim putevima (npr. sistem za vaganje u pokretu).

3.2 Ključni rizici radne snage

Procijenjeno je da se glavni rizici radne snage u okviru Projekta odnose na potencijalne rizike zaštite i zdravlja na radu u vezi s građevinskim radovima (izgradnja/rekonstrukcija/rehabilitacija puteva, mostova, vijadukata, tunela, itd.), geomehničkim ispitivanjima, identifikacijom crnih tačaka, instalacijom opreme za monitoring i sličnim Projektnim aktivnostima. Ti rizici mogu uključiti izloženost fizičkim opasnostima tokom aktivnosti izgradnje: opasnosti od opreme za rad, opasnosti od spoticanja i pada, izloženost opasnim materijalima i opasnosti od struje prilikom korištenja alata i mašina, opasnosti od saobraćaja i transporta, rad na putevima uz odvijanje saobraćaja, rizik od saobraćajnih nesreća. Nadalje, u Projekt su uključeni radovi na otvorenom tokom cijele godine po svim vremenskim uslovima, uz vjerovatnoću povremene izloženosti padavinama i/ili vlazi, rada po jakom vjetru, uz prisustvo dima i prašine u vazduhu, izloženosti vibracijama, vrućini i vjetru. U zavisnosti od vrste radova i vremenskih uslova (geografska lokacija), građevinski radovi se generalno mogu izvoditi tokom cijele godine, osim po ekstremnoj hladnoći, snijegu i vrućini. Obzirom da građevinski radovi uključuju opasan rad, lica mlađa od 18 godina neće biti zaposlena za rad u okviru Projekta.

Očekuje se da **direktni radnici** (Putevi RS i vanjski konsultanti) u okviru Projekta obavljaju prvenstveno kancelarijski posao, pored povremenih obilazaka projektnih lokacija od strane konsultanata. Obzirom na prirodu posla ove kategorije radnika (konsultacije), rizik po zdravlje i bezbjednost je minimalan ili zanemariv, osim u slučaju nadzora nad izvođenjem građevinskih radova, identifikacije i obrade crnih tačaka i slično. Nadalje, rizici u vezi s poslom državnih službenika i konsultanata u RS su, generano, vrlo mali (na primjer, ne praktikuju se neredovno plaćanje rada, neprijavlivanje radnika ili zapošljavanje maloljetnika).

Predviđa se da će radnici (**ugovoreni radnici**) biti izloženi opasnostima vezanim za zaštitu i zdravlje na radu, koje uključuju, bez ograničenja, prvenstveno sljedeće:

- Opasnost od spoticanja i pada (pad u kanal ili rupe nastale iskopavanjem),
- Pad opreme ili iskopane zemlje na radnike,
- Izloženost otrovnom otpadu ili gasovima, prašini, buci i vibracijama,
- Izloženost vrućini,
- Izloženost azbestno-cementnim cijevima (ako stari ispusti sadrže azbest),
- Rad na visini (vijadukti, mostovi),
- Rad u zatvorenom prostoru (tuneli),
- Saobraćajne nesreće,
- Uslovi za smještaj radnika, ako je predviđen (adekvatno vodosnabdijevanje i sanitarni čvorovi),
- Pucanje ili pomjerenje zemljane mase ili iskopanog materijala,
- Podizanje teškog tereta,

- Opasnosti vezane za rukovanje materijalom (npr. podizanje, zaglavljivanje, gnječenje, itd.);
- Rad na strmom i opasnom terenu,
- Rad u blizini ili na putevima na kojima se odvija saobraćaj,
- Kontakt s podzemnim vodovima, kao što su električni, gasni, vodovodni, kanalizacioni, telekomunikacioni, itd.,
- Rad s električnom opremom,
- Rad u neprirodnom položaju tijela.

SEA/SH

Projektni rizik od seksualnog iskorištavanja, zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja (SEA/SH) je, u skladu s generalno niskim SEA/SH rizikom u zemlji, procijenjen kao nizak. Nadalje, iako je projekt po svojoj prirodi vezan za značajan SEA/SH rizik, obzirom na obim i sadržaj Projektnih aktivnosti, ne očekuje se veliki priliv radnika koji nisu iz lokalne zajednice, a radnici će vjerovatno biti smješteni u obližnjim gradovima, a ne u posebnim radničkim naseljima. Regulatorni i zakonski okvir kojim se uređuju pitanja SEA/SH je dobar i na raspolaganju, a u okviru Projekta će se uspostaviti sveobuhvatan (GRM) Mehanizam za rješavanje žalbi, s posvećivanjem posebne pažnje pritužbama vezanim za SEA/SH, broj zaštitara je ograničen na noćne čuvare (angažovane uglavnom da spriječe krađe), broj kamiona će takođe biti ograničen obimom i organizacijom radova.

Za rješavanje ostalih bojazni će se uvesti i primjenjivati Kodeks etike i profesionalnog ponašanja WHO, kojeg se moraju pridržavati svi radnici. Nadalje, izvođačima će se, putem tendera, ugrađivanjem specifičnih mjera ublažavanja u tendersku dokumentaciju, naložiti obezbjeđenje rodno osjetljive infrastrukture i odvojenih sanitarnih čvorova; i klijenti i izvođači će imenovati kontakt osobe da se osigura pridržavanje obaveza i politika za sprječavanje SEA/SH; povećaće se zastupljenost žena i u skladu s rizicima, uspostaviti sistem monitoringa za omogućavanje redovnog izvještavanja o SEA/SH; Kodeks ponašanja će biti objavljen na lokalnim jezicima i jezicima radnika, i osiguraće se da bude dostupan svim radnicima i grupama u projektnim područjima; procjena SEA/SH rizika će biti integrisana u ključne procese, uključujući Procjenu uticaja na životnu sredinu i društvo (ESIA) i instrumente za zaštitu životne sredine i društva (ESMP, za lokaciju specifični RAP-ovi, itd.); SEA/SH rizici i aktivnosti će biti uključeni u evaluaciju izvođača, kao i druge odgovarajuće mjere.

Ako se tokom implementacije pod-projekata pojave drugi rizici radne snage, ove će procedure biti dopunjene na odgovarajući način da spriječe dalje uticaje.

4 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI I ROKOVI

4.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada

Bosna i Hercegovina je članica Međunarodne organizacije rada (ILO) od juna 1993.g. U BiH se primjenjuje osam fundamentalnih konvencija i četiri prioritetne konvencije. U tih osam fundamentalnih spadaju sljedeće:³

³ Izvor: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704

- Konvencija o prisilnom radu iz 1930.g.
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, iz 1948.g.
- Konvencija o primjeni principa prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, iz 1949.g.
- Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, iz 1951. g.
- Konvencija o zabrani prisilnog rada, iz 1957. g.
- Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, iz 1958.g.
- Konvencija o minimalnoj dobi za zasnivanje radnog odnosa, 1973. g.
- Konvencija o najgorim oblicima zloupotrebe dječjeg rada, iz 1999.g.

Prioritetne konvencije koje je BiH takođe ratifikovala su sljedeće:

- Konvencija o inspekciji rada, iz 1947.g.
- Konvencija o politici zapošljavanja, iz 1964g.g.
- Konvencija o tripartitnom savjetovanju (Međunarodni standardi rada), iz 1976.g.

Ostale ratifikovane konvencije su sljedeće:

- Konvencija o nezaposlenosti, iz 1919.g.
- Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda), iz 1921.g.
- Konvencija o obeštećenju radnika (poljoprivreda), iz 1921.g.
- Konvencija o upotrebi otrovnog bjelila (u bojanju), iz 1921.g.
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), iz 1925.g.
- Konvencija o naknadama koje se isplaćuju radnicima za profesionalne bolesti, iz 1925.g.
- Konvencija o jednakom postupanju (obeštećenje u slučaju nesreće), iz 1925.g.
- Konvencija o osiguranju za slučaj bolesti (poljoprivreda), iz 1927.g.
- Konvencija o službama zapošljavanja, iz 1948.g.
- Konvencija o noćnom radu žena, iz 1948.g.
- Konvencija o noćnom radu mladih lica/djece (industrija), iz 1948.g.
- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi), iz 1952.g.
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (trgovina i administracija), iz 1957.g.
- Konvencija o utvrđivanju minimalnih plata, iz 1970.g.
- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, iz 1970.g.
- Konvencija o predstavnicima radnicima, iz 1971.g.
- Konvencija o profesionalnim kancerogenim oboljenjima, iz 1974.g.
- Konvencija o plaćenom odsustvu za svrhu obrazovanja, iz 1974.g.
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, iz 1975.g.
- Konvencija o radnom okruženju (zagađenje vazduha, buka i vibracije), iz 1977.g.
- Konvencija o poticanju kolektivnog pregovaranja, iz 1981.g.
- Konvencija o bezbjednosti i zaštiti zdravlja na radu, iz 1981.g.
- Konvencija o prestanku radnog odnosa, iz 1982.g.
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom, iz 1983.g.

- Konvencija o službama medicine rada, iz 1985.g.
- Konvencija o sprječavanju većih industrijskih nesreća, iz 1993.g.
- Konvencija o radu na nepuno radno vrijeme, iz 1994.g.
- Konvencija o zaštiti majčinstva, iz 2000.g.
- Konvencija o promotivnom okviru za bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, iz 2006.g.

4.2 Ključne konvencije o rodnoj ravnopravnosti

BiH je napravila značajne zakonodavne korake na rješavanju rodne ravnopravnosti i rodno-zasnovanog nasilja (GBV). Ustav BiH i Ustav RS omogućavaju jednake prilike svim građanima i zabranjuju diskriminaciju po osnovu roda. Potpisivanjem i ratifikacijom ispod navedenih konvencija, BiH se obavezala na usklađivanje svojih zakona, politika i praksi s odredbama i članovima potpisanih i ratifikovanih konvencija i dokumenata:

- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije protiv žena (CEDAW) – ratifikovana 1993⁴.g.
- Konvencija Vijeća Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (tzv. Istanbulska konvencija) – ratifikovana 2013⁵.g.
- Pekinška deklaracija i platforma za aktivnosti – prvobitno usvojena i implementirana 1995⁶.g.

4.3 Radno zakonodavstvo

Radno zakonodavstvo RS uključuje:

- Zakon o radu (Službeni glasnik RS No. 1/16, 66/18, 119/21, 112/23)
- Zakon o posredovanju (Službeni glasnik RS No. 91/16)
- Zakon o štrajku (Službeni glasnik RS No. 111/08)
- Zakon o radničkim vijećima (26/01)
- Zakon o zapošljavanju stranaca i lica bez državljanstva (Službeni glasnik RS No. 24/09, 117/11, 56/22)
- Zakon o penzionom i invalidskom osiguranju (Službeni glasnik RS No. 134/11, 82/13, 103/15, 111/21, 15/22)
- Zakon o zaštiti na radu (Službeni glasnik RS No. 1/08, 13/10)
- Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu (Službeni glasnik RS No. 90/21)
- Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti (Službeni glasnik RS No. 90/19)
- Zakon o agencijama za obezbjeđenje lica i imovine i privatnoj detektivskoj djelatnosti (Službeni glasnik RS No. 4/12)
- Zakon o najnižoj plati u Republici Srpskoj (Službeni glasnik RS No. 114/23)
- Pravilnik o poslovima i radnim mjestima za prioritarno zapošljavanje invalidnih lica (Službeni glasnik RS No. 61/12)
- Pravilnik o praćenju zapošljavanja invalidnih lica (Službeni glasnik RS No. 23/05)

⁴ Izvor: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en [preuzeto 22. novembra 2020.g.]

⁵ Izvor: www.coe.int [preuzeto 22. novembra 2020.g.]

⁶ Izvor: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf [preuzeto 22. novembra 2020.g.]. Deklaracija je u Bosni i Hercegovini usvojena 1995.g.

- Pravilnih o listi profesionalnih bolesti (Službeni glasnik RS No. 84/18)
- Pravilnik o listi fizičkih povreda (Službeni glasnik RS No. 84/18)
- Pravilnik o procjeni rizika na radnom mjestu i radnom okruženju (Službeni glasnik RS No. 66/08)
- Pravilnik o procedurama i rokovima za preventivne i periodične inspekcije i sredstava za rad i preventivne i periodične testove uslova u radnom okruženju (Službeni glasnik RS No. 68/08)
- Pravilnik o sadržaju i načinu pripreme izvještaja o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i bolestima vezanim za radno mjesto (Službeni glasnik RS No. 68/08)
- Pravilnik o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima s povećanim rizikom (Službeni glasnik RS No. 68/08)
- Pravilnik o licencama za rad (Službeni glasnik RS No. 20/24)
- Pravilnik o stručnom ispitu iz oblasti zaštite na radu (Službeni glasnik RS No. 70/08, 78/15)
- Pravilnik o postupku utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova u oblasti zaštite i zdravlja na radu (Službeni glasnik RS No. 53/12)
- Pravilnici o načinu i postupku obuke radnika iz oblasti zaštite i zdravlja na radu (Službeni glasnik RS No. 70/08 i 78/15)
- Pravilnik o preventivnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu (Službeni glasnik RS No. 42/11)
- Pravilnik o preventivnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu prilikom korištenja lične zaštitne opreme i sredstava na radu (Službeni glasnik RS No. 79/11)
- Pravilnik o preventivnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu prilikom ručnog pretovara (Službeni glasnik RS No. 30/12)
- Pravilnik o preventivnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu prilikom izloženosti buci (Službeni glasnik RS No. 79/13)
- Pravilnik o preventivnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu prilikom (Službeni glasnik RS No. 03/18)
- Pravilnik o preventivnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu prilikom korištenja sredstava za rad (Službeni glasnik RS No. 53/12)
- Pravilnik o zaštiti na radu prilikom utovara i istovara tereta iz motornih vozila (Službeni list SFRJ No. 17/16)
- Pravilnik o tehničkim normama za rukovanje minsko-eksplozivnim sredstvima u rudarstvu (Službeni list SFRJ No. 26/88, 63/88)
- Pravilnik o zaštiti na radu prilikom rada sa strujom (Službeni list SFRY No. 34/88)
- Pravilnik o pružanju prve pomoći u slučaju povreda i bolesti radnika na radnom mjestu (Službeni list SFRJ No. 38/86)
- Uputstvo o postupku nadzora nad primjenom propisa iz oblasti zaštite na radu tokom gradnje tunela (Službeni list SFRJ No. 65/91)

Zakonodavstvo iz oblasti radnih odnosa u BiH je u isključivoj nadležnosti dva entiteta i BD. Ključni zakonski propis kojim se uređuje radni odnos u RS je Zakon o radu RS⁷, čiji su ključni aspekti u vezi s tretmanom pojedinih kategorija radnika posebno istaknuti.

⁷ Službeni glasnik RS No. 1/16, 66/18, 119/21, 112/23

Odredbе ovog zakona **zabranjuju diskriminaciju** u raznim aspektima zapošljavanja, kao što su uslovi za radno mjesto, izbor kandidata, obrazovanje, obuka, profesionalni razvoj, napredovanje i raskid ugovora o radu. Strogo je zabranjena diskriminacija radnika po osnovu pola, seksualne orijentacije, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, invaliditeta, trudnoće, jezika, vjere, političkih stavova, etničke pripadnosti, društvenog porijekla, finansijskog stanja, mjesta rođenja, rase, boje kože, pripadnosti ili nepripadnosti političkoj stranci ili sindikatu i bilo kojim drugim ličnim osobinama. Nisu dozvoljeni ni **uznemiravanje i seksualno uznemiravanje**. Poslodavci su dužni da, bez odlaganja, preduzmu efektivne mjere na sprječavanju rodno-zasnovanog nasilja, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i maltretiranja na radnom mjestu ili u vezi s poslom. Radnik ne smije snositi nikakve posljedice za prijavljivanje nasilja, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili maltretiranja.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu, rješenjem o zapošljavanju, rješenjem o izboru i imenovanju ili na drugi zakonom određen način, u zavisnosti od specifičnih propisa. Ugovor o radu mora biti zaključen u pismenoj formi i sadržavati sve informacije u skladu sa zakonom o radu.

Pravo radnika na zaštitu i zdravlje na radu, kao i zaštitu ličnog integriteta se garantuje primjenom Zakona o radu. U Zakonu se navodi da radnik ima pravo na punu naknadu plate za vrijeme godišnjeg odmora, službenih praznika, privremene nesposobnosti za rad uzrokovane povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem i tokom prekida rada uzrokovanog propustom poslodavca. Radnici zaposleni za stalno imaju pravo na otpremninu. Dalje, u ostvarivanju prava iz radnog odnosa, **ne može se vršiti diskriminacija** radnika po osnovu rase, etničke pripadnosti, nacionalnosti, boje kože, pola, jezika, vjere, političkih ili drugih stavova i opredjeljenja, socijalnog porijekla, finansijskog stanja, pripadnosti ili nepripadnosti sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i mentalnog zdravlja i drugih osobina koje nisu u vezi s radnim odnosom.

Obaveze radnika, po Zakonu o radu su da odgovorno obavlja posao, pridržava se poslovnih procesa poslodavca, obavijesti poslodavca o okolnostima koje mogu uticati na obavljanje zadataka iz ugovora o radu i obavijesti poslodavca o potencijalnim opasnostima po život i zdravlje. Ako je radnik spriječen za rad zbog bolesti ili povrede, mora o tome odmah obavijestiti poslodavca i u roku od tri dana dostaviti ljekarsko uvjerenje. S druge strane, **obaveze poslodavca** su da prijavi radnika i nakon prijave na obavezno osiguranje da uruči radniku kopiju prijave, kao i da ga obavijesti u slučaju bilo kakve promjene u vezi s osiguranjem, koja je od značaja za radnika; da obavijesti radnika, u roku od 15 dana od početka rada, o obavezama koje proističu iz propisa o radu i propisa o zaštiti i zdravlju na radu; plati radnika za obavljene rad u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu; obezbijedi radniku uslove za rad i organizuje rad po principima zaštite i zdravlja na radu u skladu s relevantnim zakonodavstvom. Nadalje, obaveza poslodavca je da kolektivno osigura sve radnike za slučaj nezgode na radu i zatraži mišljenje sindikata u slučajevima određenim zakonom, a gdje sindikat nije osnovan, mišljenje predstavnika kojeg imenuju radnici.

Plata i odbici – Radnici imaju pravo na platu u skladu s propisima o radu i njihovim ugovorima o radu.

Imaju pravo na istu platu za istu vrstu rada ili rad jednake vrijednosti, uzimajući u obzir faktore, kao što su obrazovanje, znanje i sposobnosti potrebne za radno mjesto. Poslodavci ne mogu plaćati radnike manje od najniže plate utvrđene Zakonom o radu i ugovorom o radu.

Osnovna plata se određuje na osnovu uslova radnog mjesta za koje je radnik potpisao ugovor. Na iznos plate može uticati ostvarenje i kvalitet rada. U ugovoru o radu se može navesti veći iznos osnovne plate od iznosa navedenog u opštem aktu.

Plate se trebaju isplaćivati najmanje jednom mjesečno, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za rad obavljen u prethodnom mjesecu. Isplata se treba izvršiti u gotovini ili položiti direktno na bankovni račun radnika.

Minimalna plata se isplaćuje za rad u punom radnom vremenu, a prosječan rezultat kojeg radnik ostvari se uzima u obzir u skladu s propisima poslodavca. Radnici imaju pravo na naknadu plate u slučaju odsustva s posla, u skladu sa zakonom, aktima preduzeća i ugovorom o radu. **Za vrijeme godišnjeg odmora, praznika, privremene nesposobnosti za rad uzrokovane povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem**, kao i u slučaju prekida rada zbog propusta poslodavca da obezbijedi sigurne uslove za rad, radnici imaju pravo na naknadu u iznosu od 100% njihove prosječne plate u relevantnom prethodnom periodu ili plate koju bi zaradili da su bili na poslu.

Radnici imaju pravo na naknadu plate tokom privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede i drugih razloga navedenih u Zakonu o zdravstvenom osiguranju.⁸ Ako je privremena nesposobnost uzrokovana bolešću ili povredom (koja nije u vezi s radom), naknada iznosi najmanje 70%, ali ne više od 90% neto plate koju bi radnik ostvario da je radio. Naknadu za prvih 30 dana privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede plaća poslodavac. Nakon 30 dana, naknadu plaća Fond zdravstvenog osiguranja RS, ali ne duže od 12 mjeseci. Ako je privremena nesposobnost uzrokovana povredom ili bolešću zadobivenom na radu, poslodavac je dužan da plaća naknadu cijelo vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za rad, dok nadležni organi ne utvrde da je radnik trajno nesposoban za rad.

Zabranjeno je da poslodavac uslovljava **zapošljavanje žena** obavljanjem testa na trudnoću, osim ukoliko u aktu o procjeni rizika nije određeno da je u pitanu radno mjesto gdje postoji rizik po zdravlje žene i djeteta, npr. za dozvoljavanje noćnog rada ženama (zabranjen počev od 6. mjeseca trudnoće i majkama djece do 2 godine starosti). Dalje, poslodavac ne smije odbiti zapošljavanje žene zbog trudnoće. Poslodavcu je takođe zabranjeno da otkáže ugovor o radu zbog trudnoće ili porodijskog dopusta. Žena tokom **porodijskog odsustva, može privremeno biti preraspoređena na drugo radno mjesto dok doji**, ukoliko je to u njenom i interesu djeteta. Ako poslodavac nije u mogućnosti da prerasporedi ženu na drugo radno mjesto, ona ima pravo na naknadu plate. Majka djeteta do tri godine starosti može biti preraspoređena na drugo radno mjesto samo uz svoj pristanak. Tokom trudnoće, porođaja i brige o djetetu, žena ima pravo na porodijski dopust od jedne godine u kontinuitetu, a za blizance, treće i svako naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci u kontinuitetu. Žena može, na vlastiti zahtjev i uz suglasnost poslodavca, početi raditi i prije isteka porodijskog dopusta, ali ne prije isteka 60 dana od dana poroda. Nakon isteka porodijskog dopusta, jedan

⁸ Službene novine RS, No. 18/99, 51/01, 70/01, 51/03 and 57/03, i izmjene i dopune No. 17/08, 1/09, 106/09, 110/16, 94/19 and 44/20

od zaposlenih roditelja ima pravo na rad na pola radnog vremena dok dijete ne napuni tri godine, ako je djetetu potreba posebna njega. Radnik (otac) takođe ima pravo na roditeljski dopust u sljedećim slučajevima: smrt majke, ako majka napusti dijete ili je spriječena da koristi porodiljski dopust ili nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, ako se roditelji tako dogovore.

Zapošljavanje lica dobi 15 do 18 godina podliježe dodatnim uslovima i određenim ograničenjima. Prema Zakonu o radu i važećim propisima, ugovor o radu se može, u izuzetnim slučajevima, zaključiti s licima starosti 15 do 18 godina, uz pismeni pristanak zakonskog staratelja, ako posao ne ugrožava njihovo zdravlje, moral i obrazovanje i na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove, kojim se potvrđuje sposobnost za rad i ukoliko poslovi nisu štetni po zdravlje lica. Ova kategorija radnika ne može raditi noću, na poslovima koji nose povećan rizik ili koji uključuju naročito težak fizički rad, na radnim mjestima ispod zemlje ili vode, na drugim poslovima koji mogu imati povećan rizik po život, zdravlje i psiho-fizički razvoj.

Puno radno vrijeme radnika može iznositi do 40 sati sedmično i ne može biti kraće od 36 sati sedmično. Radna sedmica traje 5 radnih dana, dok radno vrijeme traje 8 sati na dan. Međutim, zakon dozvoljava **prekovremeni rad**. Prekovremeni rad ne može iznositi više od 10 sati sedmično, niti više od 4 sata dnevno. Radnik ne može odraditi više od 180 prekovremenih sati u jednoj kalendarskoj godini. Prekovremeni rad nije dozvoljen maloljetnicima, trudnicama i majkama djece do tri godine starosti i samohranim roditeljima djece do 6 godina starosti. Radnici imaju pravo na povećanje plate za prekovremeni rad. Ako potreba za prekovremenim radom traje duže od tri uzastopne sedmice ili u ukupnom trajanju od deset sedmica u jednoj kalendarskoj godini, o tome se mora obavijestiti inspekcija rada.

Noćni rad podrazumijeva rad između 22 sata naveče i 6 sati ujutro narednog dana. Noćni rad je zabranjen maloljetnicima, trudnicama počev od 6. mjeseca trudnoće i majkama djece do dvije godine starosti. Radnici imaju pravo na povećanje plate za noćni rad.

Odmor – radnik koji radi puno radno vrijeme ili najmanje 6 sati u toku dana, ima pravo na odmor u trajanju od 30 minuta tokom radnog vremena. U slučaju prekovremenog rada, pored odmora od 30 minuta, ima pravo i na dodatnih 15 minuta.

Između dva uzastopna radna dana, radnik ima pravo na **dnevni odmor** u trajanju od najmanje 12 sati bez prekida, a za radnike u poljoprivredi i sezonske poslove, najmanje deset sati bez prekida.

Nadalje, radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata bez prekida.

Godišnji odmor

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 sedmice, tj. 20 radnih dana. Godišnji odmor se može koristiti odjednom, iz dva ili više dijelova. Prvi dio traje 2 sedmice, a ostatak se mora iskoristiti do 30. juna naredne godine.

Mehanizam za pritužbe radnika – Radnik koji smatra da je poslodavac prekršio njegova prava iz radnog odnosa može poslodavcu uputiti pismeni zahtjev da osigura ostvarivanje njegovih prava u roku od 30 dana od dana saznanja o kršenju prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana počinjenja prekršaja. Poslodavac je obavezan da donese odluku o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dostavljanja zahtjeva, a ako to ne učini u navedenom roku, smatraće se da je zahtjev odobren.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac prekršio prava iz radnog odnosa, može nadležnom organu podnijeti prijedlog za sporazumno rješenje radnog spora ili uložiti nadležnom sudu tužbu za zaštitu svojih prava. Sudska tužba se može uložiti ako predmet spora prije toga nije riješen u postupku sporazumnog

rješavana pred nadležnim organom.

Sloboda udruživanja – Radnici imaju pravo osnivanja sindikata i učlanjenja u sindikat po svom izboru, kao i izlaska iz sindikata. Angažman radnika u sindikatu ga ne smije staviti u nepovoljniji položaj u smislu radnih uslova i ostvarivanja prava iz radnog odnosa. Poslodavcima je zabranjeno da se miješaju u organizaciju i rad sindikata i da kontrolišu njihov rad.

Poslodavac ima obavezu da obezbijedi **zaštitu i zdravlje na radu** u skladu sa standardima, domaćim zakonodavstvom i međunarodnim sporazumima. Poslodavac je dužan da obezbijedi radniku uslove za rad i organizuje poslove zaštite i zdravlja na radu u skladu s relevantnim zakonodavstvom. Radnik je dužan da prilikom rada koristi odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu i sredstva i da sredstva za rad koristi u skladu s njihovom namjenom.

Republička uprava za inspeksijske poslove nadzire primjenu Zakona o radu RS, drugih propisa iz radnog odnosa, kolektivnog ugovora i pravilnika o radu. Inspeksijski nadzor nad primjenom tog Zakona i njegovih provedbenih propisa obavlja inspekcija rada, u dijelu koji se odnosi na prava, obaveze i odgovornosti radnika u republičkim organima uprava i jedinicama lokalne samouprave. Prilikom obavljanja inspeksijskog nadzora, nadležni inspektor je ovlašten za primjenu mjera iz propisa kojima se uređuju radni odnosi, kao i propisa donesenih na osnovu zakona kojima se uređuju nadležne regionalne inspekcije.

4.4 Zakonodavstvo o rodnoj ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini

Zakon o rodnoj ravnopravnosti u BiH⁹ je na snazi 17 godina i predstavlja najznačajniji instrument za podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti i uvođenje principa rodne ravnopravnosti u javne politike i propise. Ovim Zakonom se uređuje rodna ravnopravnost, garantuju jednake prilike i jednako postupanje u javnoj i privatnoj sferi društva prema svim licima bez obzira na rod, te uređuje zaštitu od diskriminacije na osnovu pola. Muškarci i žene su jednaki. Garantuje se puna rodna ravnopravnost u svim sferama društva, uključujući, bez ograničenja, obrazovanje, ekonomiju, zapošljavanje i rad, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, sport, kulturu, javni život i medije, bez obzir na bračno i porodično stanje. Zabranjena je diskriminacija po osnovu roda i seksualne orijentacije.

Nadležni organi su dužni da provode odgovarajuće mjere za eliminaciju i sprječavanje rodno-zasnovanog nasilja u javnoj i privatnoj sferi, kao i da pruže pomoć i obeštećenje žrtvama.

Zapošljavanje, rad i pristup svim vrstama resursa

U procesu zapošljavanja postoji rodna ravnopravnost. Nadalje, Zakon strogo zabranjuje svaki oblik rodne diskriminacije u procesu zapošljavanja, oglašavanja i popunjavanja slobodnih radnih mjesta, zaključivanja i raskidanja radnog odnosa.

U oblasti rada i radnih odnosa je zabranjena diskriminacija po osnovu pola/roda, koja podrazumijeva neprimjenjivanje jednake plate i ostalih beneficija za isti rad, odnosno rad jednake vrijednosti, onemogućavanje napredovanja pod jednakim uslovima, nejednake uslove za obrazovanje, obuku i profesionalno napredovanje i neravnomjernu prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca potrebama zaposlenika oba pola. Zakon dalje navodi različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako

⁹ Službeni glasnik BiH No: 16/03, 102/09 i 32/10

plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva. Pored toga, odredbama tog zakona su strogo zabranjeni organizacija posla, podjela zadataka ili drugi uslovi rada, koji nisu fer ili jednaki, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status, kao i svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki oblik diskriminacije.

Poslodavac je dužan da provodi efektivne mjere za sprječavanje uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na radu po osnovu pola i ne smije preduzimati mjere protiv zaposlenika koji prijavi rodno-zasnovano uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju.

Sindikati i udruženja poslodavaca imaju posebnu ulogu u osiguranju zaštite prava na rad i uslova zapošljavanja i osiguraće da se ne vrši diskriminacija na osnovu pola.

Zdravstvena i socijalna zaštita – U cilju osiguranja pristupa zdravstvenoj zaštiti za sve, bez obzira na rod, zdravstvene ustanove će preduzeti neophodne mjere za sprječavanje diskriminacije. Zakonom je zabranjena rodna diskriminacija u ostvarivanju socijalnih prava. To se posebno odnosi na proces podnošenja zahtjeva, ostvarivanja prava na socijalna davanja i prestanak uživanja utvrđenih prava.

Sudska zaštita – Svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da su mu prava prekršena može tražiti zaštitu svojih prava putem odgovarajućeg zakonskog postupka ili putem posebnog postupka za zaštitu od diskriminacije, a Prema Zakonu o radu, žrtve diskriminacije imaju pravo na obeštećenje.

5 KRATKI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA U REPUBLICI SRPSKOJ

U BiH je zakonodavstvo iz oblasti zaštite i zdravlja na radu u nadležnosti entiteta. Ispod su navedeni ključni aspekti Zakona o zaštiti na radu u RS.¹⁰

Pravila i mjere zaštite radnika na radu

Ovim se Zakonom uređuju zaštita i zdravlje na radu kao djelatnost od opšteg interesa, utvrđuju nosioci provođenja i unaprjeđivanja bezbjednosti i zdravlja na radu, njihova prava, obaveze i odgovornosti, preventivne mjere, kao i druga pitanja koja se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu. Zakon navodi opšta pravila i mjere zaštite na radu u vezi s gradnjom, mehanizacijom, hemikalijama, proizvodnjom sredstava za rad, pregledom i ispitivanjem opreme, obukom i informisanjem radnika, kao i uspostavljanjem saradnje u radnim odnosima, zabranom dovođenja radnika u nepovoljan položaj i druge mjere i uslove koji mogu spriječiti rizik na radu, kao i pravila i mjere u vezi s proizvodnjom, pakovanjem, transportom, korištenjem i uništavanjem opasnih materija, organizacijom edukacije i obuke iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

Obaveze poslodavca

Poslodavac je dužan da obezbijedi preventivne mjere za radnike u cilju stvaranja bezbjedne i zdrave radne sredine, provede obuku radnika u vezi s bezbjednom i zdravom radnom sredinom, obezbijedi neophodna sredstva za provođenje i unaprjeđenje zaštite na radu, obezbijedi funkcionalnu ličnu zaštitnu opremu i sredstva i obavijesti radnike o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem. Ostale obaveze poslodavca se odnose na

¹⁰ Službeni glasnik RS, No. 1/8 and 13/10

procjenu rizika za sva radna mjesta i utvrđivanje metoda i mjera za otklanjanje rizika, primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu na sve radnike, uključujući i volontere, prilagođavanje radnog procesa tjelesnim i psihičkim mogućnostima radnika, provođenje procjene rizika, provođenje ispitivanja opreme i obavještanje inspekcije rada o pojavi opasnosti koje mogu ugroziti zdravlje radnika.

Nadalje, poslodavac je dužan da:

- Obezbjedi primjenu preventivnih mjera,
- Obezbjedi da radni proces bude prilagođen tjelesnim i psihičkim mogućnostima radnika, a radna sredina, sredstva za rad i sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu budu uređeni, odnosno proizvedeni i obezbijedni da ne ugrožavaju zaštitu i zdravlje radnika i drugih lica,
- Ugradi propisane mjere zaštite i zdravlja na radu u elaborat o uređenju gradilišta i primjenjuje ih,
- Obavezno organizuje obuku o zaštiti i zdravlju na radu ili ekspertizu za poslodavca i kompaniju, pri čemu poslodavac odlučuje kako će zaštita i zdravlje na radu biti organizovani na osnovu veličine, smjena, tehnologije, itd. Minimalan broj stručnjaka za zaštitu i zdravlje na radu, npr. prema veličini preduzeća ili vrsti djelatnosti, nije definisan. Međutim, poslodavci s 50 i više radnika moraju imati Komisiju za zaštitu i zdravlje na radu, kao savjetodavno tijelo za poslodavca.

Obavezno je prijavljivanje ozbiljnijih povreda i smrtnih slučajeva entitetskom inspektoratu.

Izuzetno, poslodavac nije odgovoran ako je do povrede na radu radnika došlo zbog nemarnog ili krajnje nepažljivog postupanja radnika sa sredstvima zaštite na radu i usljed okolnosti izazvanih višom silom, čije se posljedice uprkos svim preduzetim mjerama zaštite i zdravlja na radu nisu mogle izbjeći.

Prava i dužnosti radnika

Radnici trebaju biti upoznati s bezbjednim i zdravim uslovima za rad, obavljati zdravstvene preglede i obavijestiti poslodavca o svakoj povredi, incidentu ili bojaznima u vezi s bezbjednošću. Trebaju koristiti odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu i njome pažljivo rukovati, te pratiti svoje zdravstveno stanje u skladu s rizicima vezanim za njihov posao.

Uključenost sindikata

Sindikata treba biti uključen u uređenje, provođenje i unaprjeđenje zaštite i zdravlja na radu.

Evidencija o zaštiti na radu

Poslodavci trebaju voditi evidenciju o radnim mjestima s povećanim rizikom i radnicima raspoređenim na ta radna mjesta, kao i evidenciju o opasnim supstancama, povredama na radu, profesionalnim bolestima i stanjima. Pored toga, moraju voditi evidenciju o obukama iz oblasti bezbjednosti i zaštite zdravlja, obavljati ispitivanja i pregled opreme i ličnih zaštitnih sredstava i kontrolisati radnu sredinu, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu u RS.

Zaštita ugroženih kategorija

Zakon o zaštiti na radu u RS nalaže zaštitu ugroženih radnika, da bi se obezbijedilo njihovo fizičko i mentalno dobrostanje. Tu spadaju maloljetnici, trudnice i/ili porodilje, lica s invaliditetom i oboljeli od profesionalnih bolesti. Poslodavac mora u pismenoj formi obavijestiti ugrožene radnike o svakom riziku njihovog radnog mjesta i mjerama za smanjenje rizika i promociju bezbjedne i zdrave radne sredine.

6 INSTITUCIJE I OSOBLJE ODGOVORNI ZA LMP

Putevi Republike Srpske (Putevi RS) će biti odgovorni za nadzor i koordinaciju implementacije projekta, kao i za monitoring i izvještavanje o projektu, a naročito za implementaciju Okvira za upravljanje životnom sredinom i društvom i ove Procedure upravljanja radnom snagom.

Odgovornosti Puteva RS, u skladu s ovim Procedurama upravljanja radnom snagom, uključuju:

- Implementaciju i monitoring ovih procedura,
- Angažman i upravljanje radnicima Ministarstva i vanjskim konsultantima,
- Monitoring da li izvođači ispunjavaju obaveze prema ugovorenim i pod-ugovorenim radnicima i da li su one u skladu s ESS2 i entitetskim Zakonom radu i Zakonom zaštiti i zdravlju na radu,
- Osiguranje da je mehanizam za pritužbe radnika uspostavljen i da se provode monitoring i izvještavanje o njegovoj implementaciji,
- U slučajevima srednje ozbiljnih, ozbiljnih i fatalnih incidenata, obavještanje Inspekcije rada i Svjetske banke,
- Po potrebi, ažuriranje ovih procedura tokom pripreme i implementacije projekta, kao i u slučaju izmjene bilo kojih aspekata domaćeg zakonodavstva od značaja za LMP.

Rukovodilac PIU će biti odgovoran za sveukupan nadzor i koordinaciju implementacije projekta. Pored toga, Direktor Puteva RS će biti odgovoran za upravljanje i raspoređivanje/angažovanje radnika Puteva RS i vanjskih konsultanata. Direktor Puteva RS će pomagati tehničko osoblje Puteva RS. Specijalisti za životnu sredinu i društvo će nadzirati implementaciju ovih Procedura i redovno ih ažurirati. Nadalje, u njihove odgovornosti će spadati i monitoring izvođača i monitoring GRM za sve projektne radnike.

Izvođači će biti odgovorni da:

- Osiguraju usklađenosti svojih politika i procedura s entitetskim zakonodavstvom o radu i zaštiti na radu,
- Upoznaju ugovorene radnike s opisom posla i uslovima zapošljavanja,
- Redovno pružaju početnu obuku i obuku o zaštiti i zdravlju na radu,
- Obezbijede radnicima odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu i osiguraju da se ona koristi,
- Se obavljaju zdravstveni pregledi radnika u skladu sa zakonom,
- Osiguraju uspostavljanje i funkcionisanje mehanizma za pritužbe u skladu sa zahtjevima ovih LMP,
- Nadziru da li njihovi pod-izvođači primjenjuju procedure upravljanja radnom snagom i planove zaštite i zdravlja na radu,
- Provode monitoring, superviziju i izvještavanje o pridržavanju zaštite i zdravlja na radu i pravima radnika, kao dio mjesečnih izvještaja za PIU,
- Uspostave i primjenjuju lako dostupan GRM za radnike u skladu s obavezama iz ovih LMP (ako GRM za radnike ne postoji, izvođači ga trebaju uspostaviti do vremena potpisivanja ugovora).

7 POLITIKE I PROCEDURE

Politike i procedure usvojene za ovaj Projekt će omogućiti ostvarivanje ciljeva ESS2, te usklađenost sa Zakonom o radu RS. U slučaju razlika između njih, primjenjivaće se one koje su strožije.

Osnovne politike i procedure u vezi s aspektima zapošljavanja radne snage, koje će se primjenjivati tokom implementacije projekta su:

- Projekat promoviše pravedno postupanje, zabranu diskriminacije i jednake prilike za radnike na projektu.
- Rod, jezik, dob, trudnoća, zdravstveno stanje, etnička pripadnost, vjera, bračno stanje, seksualna orijentacija, političko ili drugo uvjerenje, socijalno stanje, članstvo u političkim organizacijama i/ili sindikatima se ne mogu uzimati u obzir prilikom odlučivanja o zapošljavanju.
- Minimalna dob za zapošljavanje je 18 godina, a u slučaju zapošljavanja lica starosti 15 do 18 godina, potrebno je pridržavanje zakonskih obaveza (tj. saglasnost roditelja, zakonskog staratelja i ljekarsko uvjerenje, kao i da ti radnici ne mogu raditi noću, ne mogu obavljati zahtjevne poslove i poslove koji su rizični po zdravlje).
- Prije zapošljavanja će se obezbijediti jasan opis poslova i objasniti potrebne kvalifikacije za svako radno mjesto.
- Radnici će imati ugovore u pismenoj formi, uz opis uslova rada, a radnici moraju biti prijavljeni na penziona i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti.
- Ugovori moraju sadržavati sve obaveze iz Zakona o radu RS.
- Radnici imaju pravo na redovnu platu, kao i na naknadu plate za periode odsustva s posla ili za posebne uslova rada (noćni rad, prekovremeni rad, itd.).
- Radnici imaju pravo na odmor tokom radnog vremena, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor u skladu sa zakonom.
- Pridržavanje radnog vremena od 40 sati sedmično (u RS ne može biti manje od 36 sati sedmično, a radni dan traje 8 sati), a u slučaju potrebe za prekovremenim radom plata se povećava.
- Prekovremeni rad je dozvoljen samo u slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, oštećenja opreme za rad, požara, zemljotresa, epidemije i drugih nesreća, kad je radnik dužan da, na pismeni zahtjev poslodavca, radi duže od punog radnog vremena. U slučaju prekovremenog rada koji traje duže od 3 sedmice, poslodavac mora obavijestiti entitetskog inspektora. Radnik može sveukupno raditi 12 sati dnevno i 48 sati sedmično, uključujući i prekovremeni rad.
- Ugovoreni radnici se ni u kom slučaju ne smiju sprječavati da postanu članovi sindikata ili neke druge radničke organizacije
- Radnici imaju pravo na pravedno postupanje i zaštitu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu.
- Uspostaviće se mehanizam za pritužbe, da bi se projektnim radnicima omogućilo podnošenje pritužbi/izražavanje bojazni.
- Pridržavanje zakonskih rokova i uslova otkaznog roka (tj. uručivanje otkaza u pismenoj formi uz obrazloženje, da se otkaz ne može dati iz neopravdanih razloga, kao što je ulaganje pritužbe od strane radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana).

Primjenjivaće se sljedeće sljedeće politike i procedure u vezi s aspektima zaštite i zdravlja na radu:

- Radnici će biti upoznati s propisima o zaštiti i zdravlju na radu, kao i mjerama koje proističu iz WB EHSG, GIIP i za lokaciju specifičnih E&S instrumenata.
- Poslodavci imaju obavezu da obezbijede zaštitu i zdravlje na radu i obezbijede neophodna sredstva za implementaciju i unaprjeđenje zaštite i zdravlja na radu, kao i da organizuju teoretsku i praktičnu obuku radnika iz oblasti zaštite i zdravlja na radu u skladu s domaćim zakonodavstvom, WB EHSG i GIIP.
- Radnicima se moraju obezbijediti radna sredina, sredstva za rad i lična zaštitna oprema, tako da se ne ugrožava bezbjednost ili zdravlje radnika i drugih lica.
- Radnici su dužni da koriste ličnu zaštitnu opremu i da se pridržavaju uputstava u vezi sa zaštitom na radu.
- Poslodavci trebaju provesti procjenu rizika za svako radno mjesto, te usvojiti bilo međunarodne propise o zaštiti i zdravlju na radu ili potpisati kolektivni ugovor u koji su ugrađena pitanja zaštite i zdravlja na radu.
- U slučaju nesreće, poslodavac je dužan da ponovo obavi procjenu rizika za pogođena radna mjesta.
- Poslodavci koji se bave djelatnostima s visokim rizikom moraju odrediti barem jednog službenika za zaštitu i zdravlje na radu, koji će biti odgovoran za izdavanje uputstava o bezbjednom radu i monitoring primjene mjera zaštite i zdravlja na radu. Pored toga, poslodavci koji imaju preko 50 zaposlenih moraju imati Odbor za zaštitu i zdravlje na radu kao savjetodavno tijelo.
- Osiguranje bezbjednog radnog mjesta i postupak procjene rizika će biti okončani prije početka bilo kakvih aktivnosti.
- Provođenje mjera zaštite i zdravlja na radu i bezbjednosti radnog mjesta s povećanim rizikom od povreda i oštećenja zdravlja, kao i organizacija obuke za radnike na takvim radnim mjestima.
- Vođenje evidencije o radnicima koji rade na poslovima s povećanim rizikom od povreda i oštećenja zdravlja.
- Vođenje evidencije o radnicima koji rade na radnim mjestima s povećanim rizikom.
- Obezbjedenje besplatne opreme za ličnu zaštitu radnika, koja odgovara njihovom poslu.
- Osiguranje da se radnici pridržavaju procedure o obaveznoj upotrebi lične zaštitne opreme i da su prošli obuku u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.
- Priprema procedure za hitne slučajeve.
- Izvođači su dužni imenovati osoblje za zaštitu i zdravlje na radu koje će biti odgovorno za provođenje i nadzor programa zaštite i zdravlja na radu.
- Obezbjedenje opreme i drugih sredstva za rad, kao i odgovarajućih radnih prostorija.
- Mora biti obezbjeđena Prva pomoć na licu mjesta.
- Znakovi opasnosti i opšti znakovi upozorenja moraju biti postavljeni na radnim mjestima, opremi za rad i pripadajućim instalacijama, u skladu sa posebnim propisima.
- Izvođači će vršiti kontrolu pristupa gradilištu i omogućiti ga samo ovlaštenim licima.
- Novozaposleni radnici će završiti uvodnu obuku iz zaštite i zdravlja na radu prije nego što dođu na gradilište.

- Izvođači će pripremiti i implementirati Kodeks ponašanja. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti preduzeća i ukupnu radnu kulturu. Pored toga, Kodeksa ponašanja će obuhvatiti odredbe o GBV i SEA/SH.

8 DOB ZA ZAPOŠLJAVANJE

Minimalna dob za zapošljavanje u RS je 18 godina. Entitetski Zakon o radu zabranjuje zapošljavanje lica mlađih od 18 godina na opasnim poslovima. Kako je propisano u Zakonu o radu RS, u izuzetnim slučajevima se može zaključiti ugovor o radu s licima između 15 i 18 godina života, ako su ispunjeni sljedeći uslovi:

- saglasnost zakonskog staratelja,
- ljekarsko uvjerenje da je lice sposobno za rad,
- poslovi ne smiju ugrožavati život, zdravlje, razvoj ili moral maloljetnika.
- minimalna dob za zapošljavanje u okviru ovog Projekta će biti 18 godina, a u procesu zapošljavanja ugovorenih radnika, od kandidata će se tražiti da dostave:
- dokument koji potvrđuje dob lica (rodni list i/ili zdravstvena knjižica),
- izjava o dobi u pismenoj formi,
- lična karta ili pasoš,
- školsko svjedočanstvo,
- ako se utvrdi da je izvođač na projektnim aktivnostima angažovano maloljetno lice, Putevi RS su dužni obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

9 USLOVI I ROKOVI

Poslodavci, kako direktno zaposlenih radnika, tako i ugovornih radnika, dužni su da pripreme informacije i neophodnu dokumentaciju u vezi s uslovima rada. Pripremljene informacije i dokumentacija trebaju biti u skladu sa zakonodavstvom entiteta.

Uslovi i rokovi zapošljavanja ili angažmana projektnih radnika moraju biti u skladu sa sljedećim standardima:

1. Projektni radnici trebaju imati ugovor o radu s navedenim uslovima zapošljavanja, uključujući obaveznu prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti.
2. Projektni radnici trebaju biti unaprijed upoznati o radnom mjestu, radnom vremenu, plati i naknadama.
3. Projektni radnici imaju pravo na redovnu platu i naknadu za periode kad ne rade ili za posebne radne uslove (kao što su noćni radi, prekovremeni rad, rad u otežanim uslovima i rad tokom vikenda i praznika).
4. Radnici na projektu trebaju raditi 8 ili manje sati dnevno i biti plaćani za svaki odrađeni prekovremeni sat.
5. Svaki rad duži od 8 sati se smatra prekovremenim radom, a projektni radnici trebaju dobiti naknadu za te dodatne sate. Projektni radnici ne bi trebali raditi duže od 10 sati dnevno.
6. Projektni radnici imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati unutar 24 sata, kao i na sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno.
7. U periodu od šest mjeseci, prosječna radna sedmica ne može biti duža od 40 sati.
8. Projektni radnik ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodijsko i porodično odsustvo, kako je propisano entitetskim zakonodavstvom
9. Ako u zakonodavstvu nije navedeno pravo na odsustvo za privremene ili sezonske radnike, ugovorna strana će projektnom radniku, na zahtjev, omogućiti razuman period odsustva, uzimajući u obzir sve okolnosti.
10. Poslodavac je odgovoran za implementaciju preventivnih i zaštitnih mjera da osigura bezbjednu i zdravu sredinu za rad. Pored toga, poslodavac mora obavijestiti projektne radnike o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njihovo zdravlje i bezbjednost na radu. Projektni radnici se moraju pridržavati propisa o bezbjednosti i štititi svoj život i život drugih.
11. Ugovor o radu ili angažmanu se završava na datum isteka, ukoliko se obje strane ne dogovore drugačije. U slučaju prijevremenog raskida, mora se dostaviti pismeno obavještenje najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu i isplata odnosnih prava moraju biti u skladu s entitetskim zakonodavstvom.
12. Poslodavac je dužan da projektnim radnicima obezbijedi odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu i organizuje obuku iz oblasti zaštite i zdravlja na radu u skladu sa zakonodavstvom o zaštiti i zdravlju na radu i najnovijim smjernicama i preporukama WHO.
13. Poslodavac mora takođe spriječiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zloupotrebu na radu, uz osiguranje jednakog postupanja i mogućnosti za sve.
14. Svi projektni radnici moraju biti obaviješteni o mehanizmima za pritužbe navedenim u okviru ovog Procedura upravljanja radnom snagom (LMP) i imati mogućnosti ulaganja pritužbe.
15. Projektni radnici imaju pravo osnovati ili se učlaniti u sindikat ili druge organizacije u skladu s entitetskim zakonodavstvom. Poslodavac se ne smije miješati u pravo radnika da bira organizaciju ili da se opredijeli za alternativni mehanizam zaštite svojih prava u vezi s uslovima rada i zapošljavanja.

10 MEHANIZAM ZA RJEŠAVANJE PRITUŽBI

U skladu sa ESS2, mehanizam za rješavanje pritužbi (GRM) će biti obezbjeđen za sve direktne i ugovorene radnike, u cilju rješavanja pitanja vezanih za radno mjesto. Glavni cilj GRM za radnike je da se obezbijedi pravovremeno, efektivno i efikasno rješavanje pritužbi i žalbi u vezi s radnom snagom i uslovima rada.

Za **direktne radnike** (*državne službenike*) u RS već postoje komisije za žalbe radnika u odnosnim ministarstvima. U RS, Komisija za žalbe Državne službe je nezavisni organ koji obavlja poslove navedene u Zakonu o državnoj službi RS. Ako radnik smatra da mu je bilo koje pravo prekršeno, može u roku od 15 dana od saznanja o kršenju njegovih prava podnijeti pritužbu. Prema Poslovniku komisije, pritužba se može direktno podnijeti ili poslati poštom organu čija se odluka osporava (prvostepeni organ). Prvostepeni organ vrši provjeru da li je pritužba osnovana, te da li je uložena pravovremeno i od strane ovlaštenog lica. U roku od osam dana od prijema pritužbe, prvostepeni organ dostavlja Komisiji za žalbe Državne službe svu dokumentaciju u vezi s predmetom. Komisija za žalbe treba donijeti rješenje u roku od 60 dana od dana prijema žalbe i dokumentacije vezane za rješenje prvostepenog organa.

Za **direktne radnike** (*vanjske konsultante*) koje angažuju Putevi RS, formiraće se poseban mehanizam za rješavanje pritužbi sa sjedištem u Putevima RS. Taj mehanizam za pritužbe će biti uspostavljen i operativan do Efektivnosti Projekta. On će rješavati pitanja u vezi s radnim mjestom uz navođene procedure kome direktni radnik treba uložiti pritužbu, vremenski okvir za dobivanje odgovora ili povratne informacije i koraka za upućivanje na viši nivo, uz obezbjeđenje transparentnosti, povjerljivosti i bez posljedica po podnosioca pritužbe. Ova kategorija radnika treba, nakon što bude angažovana, biti obaviještena o raspoloživom mehanizmu za pritužbe, tj. informacije o GRM i postupku ulaganja pritužbi trebaju biti uključene u njihov ugovor o angažmanu.

GRM za vanjske radnike će se sastojati od Komisije Puteva RS (uprava i pravni zastupnici) i Kontakt osobe za GRM (najvjerovatnije specijalista za socijalna pitanja u PIU). Kontakt osoba za GRM u Projektu će biti imenovana kao Kontakt osoba za GRM za direktne radnike (vanjske konsultante) neposredno nakon Procjene projekta, u cilju upravljanja i odgovarajućeg pružanja odgovora na pritužbe tokom pojedinih faza. Pored GRM, na raspolaganju će biti pravni lijekovi koji postoje u okviru domaćeg zakonodavstva (sudovi, inspekcije, administrativni organi, itd.).

Kao minimum, informacije o GRM će se objaviti na:

- Web stranicama Puteva RS i Projekta, <https://www.putevirs.com/>
- Na oglasnoj tabli Puteva RS,
- U formi informativnog letka svim direktnim vanjskim radnicima, kojeg će dobiti kao dio paketa dokumentacije uz ugovor,
- Zainteresovanim akterima koji žele uložiti pritužbu, dati informaciju, sugestiju ili pohvalu, na raspolaganju će biti sljedeći kanali:
- Mehanizmi komunikacije Komisije za žalbe Puteva RS,
- Kontakti pravne službe Puteva RS,
- Lično ulaganje pritužbi Kontakt osobi GRM,

- E-mail adresa, poštanska adresa i telefonski broj kojeg Kontakt osoba za GRM navede za vanjske direktne radnike,
- Kutije za žalbe postavljene na strateškim mjestima (npr. izlovena mjesta u prostorijama Puteva RS, druga relevantna i prikladna mjesta koja omogućavaju anonimno dostavljanje, itd.).

Ove tzv. interne pritužbe će prikupljati i rješavati PIU-ova Kontakt osoba za GRM, koja će vršiti registraciju pritužbi/upita u namjenskom registru (u Excelu ili drugom formatu) i unošenje informacija. Kontakt osoba za GRM će osigurati da se svakoj pritužbi dodijeli individualni referentni broj i da se na odgovarajući način prati i evidentiraju sve završene radnje. Informacije koje se unose trebaju obuhvatiti:

- ✓ Dodijeljeni broj za praćenje predmeta,
- ✓ Vrstu predmeta (npr. sugestija, pitanje, pritužba, itd.),
- ✓ Ime i prezime podnosioca (ili obilježiti kao anonimna),
- ✓ Kontakt informacije podnosioca,
- ✓ Način/sredstvo podnošenja,
- ✓ Datum prijema,
- ✓ Rok za odgovor,
- ✓ Da li je poslana potvrda prijema,
- ✓ Kategorija pritužbe (životna sredina, zemljište, ograničenje pristupa, itd.),
- ✓ Jezik pritužbe,
- ✓ Plan preliminarnih aktivnosti.

U toku procesa ili (najkasnije) prilikom zatvaranja predmeta, u evidenciju treba dodati sljedeće informacije:

- Ime i prezime lica koje je pružilo povratnu informaciju,
- Kontakt informacije lica koje je pružilo povratnu informaciju,
- Priroda pružene povratne informacije/pritužbe,
- Kategorija pružene povratne informacije (prema tipologiji koja će biti urađena u ažuriranom SEP-u),
- Informacije o licu koje je pružilo povratnu informaciju/podnosiocu pritužbe u skladu s kategorijama koje će biti urađene u ažuriranom SEP-u (npr. rod, dob, itd.),
- Provedene radnje i odgovor upućen licu koje je pružilo povratnu informaciju/podnosiocu pritužbe,
- Datum upućivanja odgovora,
- Zadovoljstvo lica koje je pružilo povratnu informaciju/podnosioca pritužbe dobivenim odgovorom,
- Trenutni status predmeta,
- Druge relevantne informacije.

Obrada pritužbe – Po prijemu povratne informacije ili pritužbe u vezi s projektom, Kontakt osoba za GRM u PIU će podnosiocu potvrditi prijem povratne informacije/ pritužbe u roku od 24 sta. Tu će se navesti naredni koraci i očekivani rok do kada podnosilac povratne informacije/ pritužbe može dobiti odgovor od implementatora projekta. U slučaju pritužbe, Kontakt osoba za GRM u PIU će ispitati slučaj obraćanjem relevantnim akterima.

Rješavanje pritužbe – Nakon ispitivanja, Kontakt osoba za GRM u PIU će u roku od 10 dana od prijema pritužbe podnosiocu pritužbe u pismenoj formi predložiti rješenje. Ako pitanje nije riješeno do isteka perioda od 10 dana, podnosiocu pritužbe će se dostaviti informacija o statusu pritužbe i procijenjenom

roku do kada se može dati prijedlog rješenja. Sve pritužbe trebaju biti riješene u roku od najviše 21 dan od prijema. U svrhu jačanja odgovornosti ovi rokovi će biti javno objavljeni.

U slučaju nezadovoljstva podnosioca pritužbe predloženim rješenjem, u roku od 15 dana od prijema rješenja može se uložiti žalba Putevima RS, koji će odlučiti o uloženoj za žalbe. Ako i dalje bude nezadovoljan, podnosilac žalbe može preduzeti pravne korake u skladu s regulatornim i institucionalnim okvirom RS: (i) ako se ide putem pravosudnog sistema (kao zadnja instanca GRM aktivnosti), nadležni organ je Opštinski sud (tzv. lokalni sud). (ii) Ako se iz bilo kojih razloga ne uspije postići sporazumno rješenje većih sporova u implementaciji, podnosioci žalbe se i dalje mogu obratiti nadležnom sudu za sudsko rješenje.

Za **ugovorene radnike**, uspostaviće se GRM u skladu sa zahtjevima ovih LMP, ESS2 i entitetskog zakona¹¹ ukoliko taj sistem za njih već ne postoji. Izvođači će uspostaviti svoj GRM i rješavati pritužbe ugovorenih radnika. Potencijalni izvođači će u samom tenderu biti obaviješteni da se od njih očekuje da imaju takav mehanizam. Ako ponuđači već imaju uspostavljen taj mehanizam, u ponudi trebaju dostaviti dokaz o njegovom postojanju, a ako nemaju, izvođači će imati obavezu da ga uspostave do potpisivanja ugovora. U ugovoru će biti navedeno da izvođač potvrđuje da je uspostavio GRM i da su svi radnici obaviješteni o njegovom postojanju.

Ugovoreni radnici će biti obaviješteni o postojanju GRM putem obavještenja na oglasnim pločama, putem sindikata, tokom obuke, u vrijeme zapošljavanja, itd. GRM će obuhvatiti sljedeće elemente:

- Jednostavnost postupka (mogućnost davanja komentara, ulaganja pritužbe, davanja prijedloga, neformalne primjedbe, itd.),
- Navedeni rokovi za davanje odgovora na pritužbe i rješavanje predmeta,
- Registar za pritužbi za evidentiranje i praćenje vremena rješavanja za pritužbe,
- Anonimne pritužbe treba tretirati jednako kao i one koje nisu anonimne,
- Pravo da u pratnji budu kolege i/ili predstavnik sindikata,
- Uprava će pritužbama pristupiti ozbiljno, i preduzeti odgovarajuće radnje,
- Mogućnost podnošenja drugostepene žalbe ukoliko radnik nije zadovoljan ponuđenim rješenjem¹²
- Mehanizam za rješavanje pritužbi će biti transparentan i omogućiti radnicima da iznesu svoje bojazni i ulože pritužbu. Pored toga, neće se vršiti diskriminacija ili sankcionisanje radnika koji ulože pritužbu, a pritužbe će se tretirati kao povjerljive. Za GBV i naročito SEA i SH, GRM će imati kanal¹³ putem kojeg se pritužbe mogu evidentirati na bezbjedan i povjerljiv način, naročito kad je u pitanju identitet podnosioca. GRM ne treba tražiti, niti evidentirati informacije, o više od sljedeća tri aspekta vezana za slučajeve GBV/SEA/SH:

¹¹ Zakon o radu RS omogućava radnicima da u određenom roku (30 dana) poslodavcu podnesu žalbu u pismenoj formi. Međutim, taj mehanizam žalbi nije uređen zakonom, pa se ne može smatrati da je u potpunosti u skladu sa zahtjevima WB. Naime, u zakonu nije jasno definisano da informacije o žalbenom mehanizmu moraju biti dostupne svim radnicima na jasan i razumljiv način. U stvari poslodavci nisu dužni da obavijeste svoje radnike o postojanju takvog mehanizma, niti o procesu rješavanja žalbi. Nadalje, ne postoje definisane mjere zaštite radnika od bilo koje vrste odmazde (npr. dopuštanjem mogućnosti podnošenja anonimnih pritužbi). Takođe ne postoji obveza vođenja evidencije o žalbama.

¹² Prema entitetskom zakonu, drugostepeno rješavanje radnih sporova podrazumijeva sporazumno rješavanje sporova (medijaciju) putem ovlaštenih medijatora imenovanih u skladu sa zakonom.

¹³ Kutija/obrasci za pritužbe ne trebaju biti posebno obilježeni za tu vrstu pritužbi, jer ih ljudi neće koristiti ako se mogu povezati s GBV/SEA/SH

- Prirodu pritužbe (kako podnosilac kaže svojim riječima, bez postavljanja pitanja),
- Dob žrtve,
- Da li je po njenom saznanju počinitelj na neki način vezan za Projekt.
- GRM operateri će dobiti instrukcije da prikupljaju informacije o slučajevima GBV/SEA/SH bez osuđivanja i svako objavljivanje informacija mora biti izvršeno uz konsultacije i dozvolu podnosioca pritužbe. GRM operateri koji primaju pritužbe trebaju takve slučajeve odmah prijaviti PIU-u, uz kopiranje Svjetske banke. GRM obrazac je dat u Aneksu C ovog LMP.
- Mehanizam za rješavanje pritužbi ne treba onemogućavati pristup drugim sudskim ili administrativnim pravnim lijekovima dostupnim u skladu sa zakonom ili kroz postojeće arbitražne postupke, niti zamijeniti mehanizam za pritužbe koji postoji kroz kolektivne ugovore.

Monitoring i analiza povratnih informacija i pritužbi

Imenovana Kontakt osoba za GRM u PIU će pripremati i dostavljati rukovodiocu PIU-a polugodišnje sažete izvještaje o prikupljenim pritužbama, povratnim informacijama, upitima, sugestijama i pohvalama, zajedno sa statusom implementacije odnosnih korektivnih/preventivnih radnji. U tim izvještajima će biti uključeno poglavlje o GRM za direktne radnike. Izvještaji će omogućavati procjenu obima i prirode primljenih povratnih informacija i unaprjeđenje mogućnosti projekta za njihovu pravovremenu i efektivnu obradu. Ti će izvještaji biti uključeni i u izvještavanje prema Svjetskoj banci.

Kontakt osoba za GRM u PIU će takođe biti odgovorna za pripremu i administraciju **kratke ankete zadovoljstva rješavanjem pritužbi** da bi se dobile informacije o zadovoljstvu davalaca povratnih informacija njihovom interakcijom sa stranama uključenim u implementaciju projekta i predloženim rješenjima uloženi pritužbi.

Mehanizam za rješavanje žalbi Svjetske banke (GSM)

Zajednice i pojedinci koji smatraju da su negativno pogođeni projektom kojeg podržava Svjetska banka mogu uložiti prigovor postojećim mehanizmima za žalbe na nivou projekta ili Bančinoj Službi za rješavanje za žalbe (GRS). GRS osigurava pregled primljenih prigovora bez odlaganja, u svrhu rješavanja bojazni u vezi s projektom. Zajednice i pojedinci pogođeni projektom mogu svoje prigovore dostaviti nezavisnom Bančinom Inspekcijskom panelu, koji utvrđuje da li je šteta nastala ili mogla nastati, jer se Banka nije pridržavala svojih politika i procedura. Prigovori se mogu uputiti u bilo koje vrijeme nakon što se bojazni iznesu direktno Svjetskoj banci i Upravi Banke se ostavi razumna mogućnost da odgovori.

Za informacije kako uložiti prigovor korporativnoj Službi Svjetske banke za rješavanje za žalbe (GRS) posjetite <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Za informacije kako uložiti prigovor Inspekcijskom panelu Svjetske banke, posjetite www.inspectionpanel.org.

11 UPRAVLJANJE UGOVARAČIMA

Putevi RS će za tendere i ugovore koristiti Bančinu Standardnu dokumentaciju za nabavku iz 2017. g., koja obuhvata zahtjeve vezane za radnu snagu i zaštitu i zdravlje na radu. Putevi RS će osigurati da izvođači budu legitimni i pouzdani subjekti, kao i da sve procedure, koje izvođač ima u pismenoj formi u vezi s radnom snagom, budu u skladu s ovim Procedurama. Kao dio procesa izbora, Zajmoprimac može izvršiti uvid u sljedeće informacije :

- Informacije u javnim evidencijama, na primjer, registrima trgovačkih društava i javnim dokumentima u vezi s povredama važećeg zakona o radu, uključujući izvještaje inspekcija rada i drugih izvršnih organa,
- Dozvole za rad, registracije, odobrenja i saglasnosti,
- Dokumenti koji se odnose na sistem za upravljanje radnom snagom, uključujući pitanja zaštite i zdravlja na radu, na primjer, procedure upravljanja radnom snagom.

Tokom izvršenja Ugovora, vršiće se uvid u sljedeće:

- Identifikacija osoblja za upravljanje radnom snagom, bezbjednosti i zdravlje, njihove kvalifikacije i certifikate,
- Certifikate/dozvole/obuku radnika za obavljanje potrebnog posla,
- Evidencije o kršenju aspekata zaštite i zdravlja i pruženim odgovorima,
- Evidencije o obračunu plata radnika, uključujući odrađene sate i primljenu platu,
- Kopije prethodnih ugovora s izvođačima i dobavljačima, koje pokazuju uključivanje rokova i uslova koji odražavaju ESS2.

Putevi RS mogu, ako smatraju potrebnim, tražiti od izvođača da dostave dodatnu dokumentaciju, uključujući, bez ograničenja, sljedeće:

- Politike o radu u pismenoj formi (npr., Pravilnik o radu),
- Izvještaje inspekcije rada i drugih organa,
- Dokumentaciju u vezi sa sistemom upravljanja radnom snagom, uključujući procedure zaštite i zdravlja na radu,
- Evidencije o zaštiti i zdravlju na radu, uključujući informacije o nesrećama i smrtnim slučajevima, kao i informacije dostavljene nadležnim organima.

Monitoring upravljanja radnom snagom od strane izvođača će se vršiti na osnovu Izvještaja o pridržavanju uslova rada s ESS2, kojeg će izvođači dostavljati Putevima RS na polugodišnjoj osnovi. Obrazac izvještaja je dat u Aneksu A. U slučaju utvrđivanja bilo kakvih nepravilnosti na osnovu tih izvještaja ili kroz mehanizam za pritužbe, Putevi RS će obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Ugovori zaključeni s izvođačima će sadržavati odredbe o obaveznom pridržavanju relevantnog zakonodavstva o radu i zaštiti i zdravlju na radu, kao i obavezu uspostavljanja mehanizma za pritužbe radnika (ako taj mehanizam već ne postoji) na način definisan u ovom LMP-u. Monitoring ugovora zaključenih s izvođačima će obuhvatiti i periodične revizije i terenske provjere na gradilištu i preglede evidencije i izvještaja o upravljanju radnom snagom. Pregled izvođačeve evidencije i izvještaja o upravljanju radnom snagom može uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih lica i ugovorenih radnika; (b) evidencije u vezi s primljenim pritužbama i njihovom rješavanju; (c) izvještaje u vezi s provjerama bezbjednosti, uključujući smrtne slučajeve i incidente i implementaciju korektivnih mjera; (d) evidencije u vezi sa slučajevima nepridržavanja domaćih zakona; i

(e) evidencije o obuci pruženoj ugovorenim radnicima u svrhu upoznavanja s uslovima koji se odnose na radnu snagu i uslove rada, kao i zaštitu i zdravlje na radu u vezi s projektom. Putevi RS će u ugovore s izvođačima/pod-izvođačima uključiti odgovarajuće pravne lijekove za slučaj nepridržavanja ugovora, kao što su raskid ugovora u slučaju da izvođač, u datom razumnom roku, ne ispoštuje dato upozorenje da provede korektivnu radnju u vezi s, inter alia, pridržavanjem entitetskog Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i ovog LMP. Obrazac/izjava treće strane o pridržavanju odredaba radnog zakonodavstva i Projektnog LMP je dat u Aneksu B.

Aneks A**OBRAZAC IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI USLOVA NA RADU S ESS2 ZA TREĆE STRANE KOJE ANGAŽUJU UGOVORENE RADNIKE**

Naziv zadatka:
Ref.br.ugovora:
Period ugovora: datum početka (M/D/G) datum završetka (M/D/G)
Izvođač/dobavljač usluga:
Izveštajni period:
Datum izvještaja:
Potpis ovlaštenog lica:

IZVJEŠTAJ O PRIDŽAVANJU USLOVA KOJI SE ODOSE NA RADNU SNAGU I RADNIH USLOVA

Statistika o radnicima* preduzeća:*

Ukupan broj radnika po polu: M ____ Ž ____

Broj radnika s ugovorom o radu

Broj radnika bez ugovora o radu

Broj radnika koji imaju socijalno, penziono i zdravstveno osiguranje

Broj radnika koji dobivaju platu barem jednom mjesečno

Broj radnika koji su napustili preduzeće tokom izvještajnog perioda

Broj radnika koju su zaposleni u izvještajnom periodu

Broj odrađenih sati po radniku (mjesečni prosjek)

Ukupan broj prekovremenih sati (mjesečni prosjek po radniku)

- Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
- Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno)
- Broj prijavljenih slučajeva nasilja
- Broj prijavljenih slučajeva uznemiravanja/zlostavljanja

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za pritužbe radnika (Da/Ne)

Broj za pritužbi podnesenih mehanizmu za pritužbe (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)

* Radnik je svako fizičko lice koje je zaposleno ili angažovano da obavlja rad ili pruža usluge za poslodavca

Broj za pritužbi riješenih od strane mehanizma za pritužbe (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)

Broj podnesenih tužbi u vezi s pitanjima radne snage, zapošljavanja i zaštite i zdravlja na radu

Broj sporova u kojima je postignuto sporazumno rješenje/koji su upućeni na postupak dobrovoljne arbitraže

Broj posjeta inspekcije rada/ zaštite i zdravlja na radu

1 Broj radnika se odnosi na stvarni broj/broj zaposlenika na datum izvještaja.

2 Brojevi se odnose na ukupan broj slučajeva u izvještajnom periodu.

Statistika projektnih radnika:

- Ukupan broj radnika**:
- Broj projektnih radnika na projektu s ugovorom o radu:
- Broj projektnih radnika bez ugovora o radu:
- Broj projektnih radnika koji imaju socijalno, penzijsko i zdravstveno osiguranje, uz potvrdu iz relevantnog registra:

	Uslovi i rokovi	Da / Ne	Napomene
1	Svi projektni radnici imaju ugovor o radu ili ugovor o angažmanu u pismenoj formi.	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Ne", molimo navedite i objasnite
2	Svi projektni radnici primaju platu najmanje jednom mjesečno	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Ne", molimo navedite i objasnite
3	Svi projektni radnici su radili 8 sati dnevno, 40 sati sedmično	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Ne", molimo navedite i objasnite
4	Svi projektni radnici su imali su redovan dnevni i sedmični odmor	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Ne", molimo navedite i objasnite

	Uslovi i rokovi	Da / Ne	Napomene
5	Broj projektnih radnika s kojima je raskinut ugovor o radu u skladu s domaćim zakonom o radu i ESS2	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite broj i objasnite uslove raskida
6	Broj projektnih radnika koji su pohađali program obuke u vezi sa zaštitom na radu	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite broj i objasnite
7	Projektnim radnicima su odobrena odsustva na koja imaju pravo	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite vrstu i broj odustava
8	Projektni radnici su imali nesreće na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim slučajevima	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite broj i objasnite
9	Projektni radnici prijavljivali su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili kršenja zakona	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite broj i objasnite
10	Svi projektni radnici su stariji od 18 godina.	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Ne" molimo navedite broj i objasnite
11	Projektni radnici su ulagali pritužbe ili pokretali dobrovoljnu arbitražu/pravne postupke za rješavanje spora	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite broj i objasnite
12	U izvještajnom periodu je bilo je nekoliko incidenata u vezi s nepridržavanjem LMP	Da <input type="checkbox"/>	Ako "Da" molimo navedite broj i objasnite

IZJAVA TREĆE STRANE (POTENCIJALNI IZVOĐAČI ILI DAVAOCI USLUGA) O PRIDRŽAVANJU ODREĐABA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROJEKTNIH LMP

Datum i mjesto davanja izjave: _____

Naziv i adresa subjekta koji daje izjavu (Ponuđač): _____

IZJAVA O ZAKONSKOJ I REGULATORNOJ USKLAĐENOSTI

Ovim izjavljujemo sljedeće:

- Upoznati smo sa standardima navedenim u Procedurama za upravljanje radnom snagom i pridržavamo ih se
- Pridržavamo se svih domaćih zakona* i važećih propisa koji se odnose na zapošljavanje, radnu snagu i radne odnose, te radnu snagu i uslove rada.
- Opredijeljeni smo za osiguranje bezbjedne i zdrave sredine za naše radnike i primjenu svih zahtjeva zaštite i zdravlja na radu kako je propisano domaćim zakonodavstvom.
- Ne tolerišemo bilo koji oblik dječjeg, prisilnog ili ropkog rada.
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, uključujući rodno-zasnovano nasilje, na poslu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog radnika ili grupe radnika po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga.
- Potvrđujemo da postoji mehanizam za pritužbe radnika.
- Potvrđujemo da mehanizam za pritužbe radnika ne postoji, ali biće uspostavljen do vremena potpisivanja ugovora.

Ovim izjavljujemo da ćemo, ako nam se dodijeli ugovor, prihvatiti Procedure upravljanja radom koje se primjenjuju na projekat i ugraditi ih u našu praksu.

Upoznati smo da nepridržavanje bilo koje od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis

Ime i prezime:

Funkcija:

* Domaći zakoni se odnose i na zakone RS i na domicilni zakon zemlje u slučaju da je ponuđač strani.

Aneks C

OBRAZAC MEHANIZMA ZA RJEŠAVANJE ZA PRITUŽBI

Vaš znak (unosi izvođač)	
Ime i prezime (nije obavezno) <i>Molimo označite s X</i> <input type="checkbox"/> Želim podnijeti anonimnu pritužbu <input type="checkbox"/> Molim ne objavljujte moj identitet bez moje saglasnosti	
Kontakt podaci Označite kako želite da budete kontaktirani (pošta, telefon, e-mail)	<input type="checkbox"/> Poštanska adresa: <i>Navesti adresu za dostavljanje pošte.</i> <hr/> <hr/> <input type="checkbox"/> Telefon: _____ <input type="checkbox"/> E-mail: _____
Opis događaja na koji se pritužba odnosi	Šta se desilo? Kad se to desilo? Kojem licu se to desilo? Šta je posljedica toga?
Datum događaja/pritužbe	
	<input type="checkbox"/> Događaj se desio jednom/pritužba (datum _____) <input type="checkbox"/> Desilo se više puta (koliko puta? _____) <input type="checkbox"/> Tekući (problem koji je prisutan trenutno)

Šta želite da se preduzme?
Potpis: _____ Datum: _____