

Пројекат „Превенција и контрола
незаразних болести у Србији“
(P180619)

**ПРОЦЕДУРЕ
УПРАВЉАЊА РАДНОМ
СНАГОМ (LMP)**

коначна верзија
септембар 2023.

Садржај

1. УВОД	5
1.1 Основне информације о пројекту	5
1.2 Основне информације и приказ процедура за управљање радном снагом (LMP).....	5
2. ОБИМ ПРИМЕНЕ.....	1
3. ПРЕГЛЕД АНГАЖОВАЊА РАДНЕ СНАГЕ НА ПРОЈЕКТУ.....	1
4. ОЦЕНА ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА РАДНЕ СНАГЕ.....	4
5. КРАТАК ПРЕГЛЕД ПРОПИСА О РАДУ: УСЛОВИ РАДА.....	8
6. КРАТАК ПРЕГЛЕД ПРОПИСА О РАДУ: БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	28
7. ОСОБЉЕ ОДГОВОРНО ЗА СПРОВОЂЕЊЕ LMP	38
8. ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ	40
9. УЗРАСТ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	44
10. УСЛОВИ РАДА	44
11. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ.....	46
12. УПРАВЉАЊЕ РАДОМ ИЗВОЂАЧА.....	47
13. РАДНИЦИ У ЗАЈЕДНИЦИ	48
14. РАДНИЦИ ПРИМАРНИХ ДОБАВЉАЧА.....	48
ПРИЛОГ 01 – УЗОРАК КОДЕКСА ПОСТУПАЊА.....	49
ПРИЛОГ 02 – ИЗЈАВА О РАДНИМ ОДНОСИМА И УСЛОВИМА РАДА.....	52
1. ИЗВЕШТАЈ О ЈАВНОМ ОБЈАВЉИВАЊУ И ЈАВНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА	56
2. СПИСАК УЧЕСНИКА – ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ СА КЉУЧНИМ АКТЕРСИМА, 8.9.2023.	60
3. ДОКУМЕНТАЦИЈА.....	1

СКРАЋЕНИЦЕ	
CC	Кривични законик
E&S	Еколошки и социални
ESCP	План обавеза на пољу животне средине и друштвеног окружења
ESF	Оквир Светске Банке за еколошко и друштвено окружење
ESMP	План управљања ризицима пројекта по еколошко и друштвено окружење
ESS	Еколошки и друштвени стандарди
GIIP	Добре међународне индустријске праксе
GBV	Родно засновано насиље
GM	Жалбени механизам
GoS	Влада Србије
ILO	Међународна организација рада
НП	Закон о здравственом осигурању
LATP	Закон о азилу и привременој заштити
TP	Привремена заштита
LCS	Закон о државним службеницима
LEUI	Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености
LGE	Закон о равноправности полова
LHSW	Закон о безбедности и здрављу на раду
LL	Закон о раду
LMP	Процедуре управљања радном снагом
LMSSIC	Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање
SSC	Доприноси за социјално осигурање
LPD	Закон о забрани дискриминације
LPDPD	Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом
LPHW	Закон о спречавању злостављања на раду
LSA	Закон о државној управи
MoH	Министарство здравља
MoF	Министарство финансија
NCD	Незаразне болести
NGO	Невладина организација
OG	Службени гласник
OHS	Безбедност и здравље на раду
PCU	Јединица за координацију пројекта
PHC	Дом здравља
PPE	Лична заштитна опрема
RSHWTMC	Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима
RIAWWER	Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини

RPM	Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад
RS	Република Србија
SEA	Сексуално искоришћавање и злостављање
SEP	План ангажовања заинтересованих страна
SH	Сексуално злостављање
SNDPCP	Превенција и контрола незаразних болести у Србији
TA	Техничка помоћ
UN	Уједињене нације
WB	Светска банка
WHO	Светска здравствена организација

1. УВОД

1.1 Основне информације о пројекту

Влада Републике Србије (GoS) је од Светске банке (у даљем тексту: Банка) тражила финансијску помоћ у виду зајма за унапређење ефикасности система здравствене заштите у области превенције и контроле незаразних болести (NCD) у Србији. Пројекат има за циљ смањење водећих фактора ризика од ХНО и побољшање превенције, раног откривања и ефикасног управљања хроничним обољењима. За његово остваривање су потребне интервенције којима ће се: (i) унапредити компетенције и одговорност пружалаца здравствених услуга; (ii) побољшати приступ здравственим услугама и њихова доступност; и (iii) унапредити квалитет клиничких услуга и мера јавног здравља усмерених на подизање свести становништва. Оваква трансформација ће се омогућити дигиталним решењима и она ће бити интегрисана у све компоненте пројекта да би се олакшало ефикасно постизање жељених исхода.

Пројектна структура обухвата 5 компоненти: Компонента 1: Унапређење компетенција и одговорности пружалаца услуга; Компонента 2: Побољшање доступности услуга; Компонента 3: Унапређење квалитета мера јавног здравља и клиничких услуга; Компонента 4: Управљање пројектом, праћење и евалуација; и Компонента 5: Хитно реаговање у непредвиђеним ситуацијама.

Главни носилац пројекта је Министарство здравља (МоН), које врши и надзор пројекта, а такође се очекује се да ће у управљање пројектом бити укључена Јединица за координацију пројекта (PCU) при Министарству здравља.

1.2 Основне информације и приказ процедура за управљање радном снагом (LMP)

Оквир Светске Банке за еколошко и друштвено окружење (ESF) за финансирање инвестиционих пројеката, који је Управни одбор Светске банке одобрио у августу 2016. године, ступио је на снагу 1. октобра 2018. Сви инвестициони пројекти које Светска банка финансира, за које су идејни састанци одржани почевши од овог датума, примењују ESF.

ESF утврђује обавезне захтеве Банке у вези са пројектима које она подржава кроз финансирање инвестиционих пројеката. У том циљу, Банка је дефинисала посебне еколошке и друштвене стандарде (ESS), дизајниране с циљем избегавања, минимизирања, смањења и ублажавања ризика пројекта по еколошко и друштвено окружење и негативних утицаја пројекта. Политика и ESS се примењују на све пројекте које Банка подржава кроз финансирање инвестиционих пројеката. Пројекти које Банка подржава кроз финансирање инвестиционих пројеката морају да задовоље, између осталог, еколошки и друштвени стандард 2. (ESS2): Радна снага и услови рада.

Имајући у виду захтев да пројекат мора да буде усаглашен са ESF, Министарство здравља Републике Србије (МоН) усвојило је ове Процедуре за управљање радном снагом (LMP),

којима се уређује приступ испуњавању циљева из ESS 2: Радна снага и услови рада (ESS2) на пројекту.

Кључни инструменти ових процедура биће уграђени у тендерску документацију и уговорне обавезе извођача, добављача и подизвођача. Обавеза МоН је да се постара да се ови захтеви примењују и да се учинак прати.

У овом инструменту се наводе категорије радника за које се очекује да ће бити запослени/ангажовани на пројекту, одређују услови за заснивање радног односа или ангажовање радника на пројекту, прецизирају захтеви и стандарди који треба да буду испуњени и политике и процедуре који треба да се следе, оцењују ризици и предлажу механизми за спровођење мера за обезбеђивање усклађености. LMP су израђене да помогну у избегавању, ублажавању и управљању ризицима и утицајима који се односе на раднике на пројекту и уређивању начина на који ће се управљати њиховим радом, у складу са захтевима домаћих прописа који се допуњавају мерама за премошћавање евентуалних неусаглашености са захтевима из ESS2.

Ове LMP су распоређене у 13 поглавља. Поглавље 1. служи као увод у којем су дате основне информације о настанку процедура. У Поглављу 2. се дефинише обим примене LMP. Поглавље 3. даје преглед радне снаге која се користи у пројекту. Кључни потенцијални ризици везани за радну снагу наведени су у Поглављу 4. Домаћи правни оквир у области рада којим се уређују радни односи у Србији разматран је у Поглављу 5. Законске одредбе којима се регулишу безбедност и здравље на раду у земљи обрађене су у Поглављу 6. Услови рада, управљање радним односима и заштита радне снаге обрађени су у Поглављима 7, 8, 9 и 10, жалбени механизам у Поглављу 11, и управљање радом трећих лица и радника примарних добављача у последња два поглавља.

Светска здравствена организација (WHO) потврдила је да ковид-19 више не представља глобалну здравствену претњу. Упркос томе, питања утицаја пандемије ковида-19 и даље су укључена као општи елемент у склопу већине питања везаних за радну снагу и обрађивана су у сваком релевантном поглављу LMP-а као норма опреза која ће се увести у примену ако се ситуација у Србији и свету буде променила током трајања пројекта.

LMP је живи инструмент. Све евентуалне суштинске измене и/или допуне српских правних норми које би се јавиле након датума доношења ових Процедура а у току спровођења пројекта биће узете у обзир. Уколико такве промене буду утицале на обавезе преузете по овим LMP и генерално у односу на захтева Светске банке, настале неусаглашености ће се одмах отклањати путем мера за премошћавање неусаглашености и о томе ће се информисати Светска банка.

2. ОБИМ ПРИМЕНЕ

Ове LMP се примењују на све раднике на пројекту, ангажоване за потребе пројекта у складу са ESS2. Процедуре се првенствено односе на раднике које непосредно ангажује Министарство здравља (MoH), за обављање конкретних послова везаних за Пројекат. Ови радници се сматрају непосредно ангажованим радницима. LMP се баве и ризицима по радну снагу којима су изложени радници које ангажују или запошљавају трећа лица, односно извођачи, подизвођачи, пружаоци услуга и снабдевачи робом, који се дефинишу као радници по уговору, и на које се ове процедуре такође примењују.

Ближе појединости о коришћењу радне снаге дати су у поглављу 3.

LMP се примењује на раднике на пројекту, укључујући раднике са пуним радним временом, непуним радним временом, раднике на привременим пословима и раднике мигранте.

За све државне службенике који би били ангажовани у спровођењу пројектних активности, и даље ће важити исти услови радног односа у јавном сектору. Без обзира на то, одредбе ESS2 о заштити радне снаге и безбедности и здрављу на раду примењиваће се и на државне службенике.

Категорија примарних добављача није релевантна у оквиру овог пројекта.

Радници у заједници неће бити ангажовани будући да је прирова овог пројекта таква да није потребан ангажман радника у заједници.

Република Србија је потписница конвенција Међународне организације рада (ILO) и Уједињених нација (UN) на којима се заснива ESS2¹. Србија је ратификовала преко 70 конвенција ILO-а, укључујући 8 кључних конвенција. Српски правни оквир који се тиче радне снаге и услова рада, укључујући безбедност и здравље на раду, у потпуности је усклађен са стандардима ESS2, изузимајући неколико мањих неусаглашености. У случају да домаћи правни оквир не омогућава поштовање ових стандарда у пуном обиму, спровешће се мере за премошћавање тих неусаглашености наведене у наставку.

3. ПРЕГЛЕД АНГАЖОВАЊА РАДНЕ СНАГЕ НА ПРОЈЕКТУ

Очекује се да ће пројекат захтевати ангажовање следећих категорија радника:

¹ Ту спадају: Конвенција МОП-А бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, Конвенција МО-а бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање, Конвенција МОП-а бр. 29 о принудном раду, Конвенција МОП-а бр. 105 о укидању принудног рада, 2 Смерница – ESS2: Рад и услови рада, Конвенција МОП-а бр. 138 о минималним годинама старости (за заснивање радног односа), Конвенција МОП-а бр. 182 о најгорим облицима дечијег рада, Конвенција МОП-а бр. 100 о једнакости награђивања, Конвенција МОП-а бр. 111 о дискриминацији (у погледу запошљавања и занимања).

Непосредно ангажовани радници (директни радници). Непосредно ангажовани радник у контексту овог пројекта је радник са којим је радни однос непосредно закључило Министарство здравља које и управља конкретним радом, условима рада и третманом радника на пројекту. Радника запошљава или ангажује и непосредно плаћа МоН, и он ради по дневним упутствима и под контролом МоН. МоН их непосредно запошљава или ангажује за послове конкретно везане за пројекат. Очекује се да ће непосредно ангажовани радници радити у саставу Јединице за координацију пројекта (PCU) као радници задужени за спровођење пројекта и индивидуални консултанци.

Овде су обухваћени независни спољни консултанци ангажовани посебно за рад у вези са пројектом који ће бити интегрисани у PCU и пружати конкретну техничку подршку спровођењу компоненти које се односе на њихову област деловања. Ови радници ће бити ангажовани коришћењем стандардног обрасца Уговора о консултантским услугама који даје Банка. МоН је већ успоставило PCU за управљање неколико пројеката које подржава Светска банка (Хитан одговор Републике Србије на ковид-19, Други пројекат развоја здравства Србије), а додатни капацитети ће бити изграђени утврђивањем нових радних места којима ће се покрити посебне потребе овог пројекта и проширивањем обима еколошких и друштвених захтева из Оквира за еколошко и друштвено окружење (ESF) Светске банке.

У случају да у вези са пројектом раде државни службеници, на њих се и даље примењују домаћи прописи којима се уређују статус, права и обавезе запослених у јавном сектору, а њихов радни однос и даље ће бити регулисан њиховим постојећим уговорима односно споразумима о раду у јавном сектору, осим што ће се и на државне службенике ангажоване на пројекту примењивати и критеријуми у области заштите радне снаге, безбедности и здравља на раду (OHS) и забрана дечјег и принудног рада. Осим у случају преноса њиховог уговора о раду или радном ангажовању (у складу са свим условима из закона) тако да постану директно ангажовани радници на пројекту, и све до таквог евентуалног преноса, током читавог трајања пројекта, њихов статус државних службеника остаје непромењен. Процењује се да ће бити између 15 и 20 непосредно ангажованих радника, који ће у PCU бити ангажовани за управне, техничке, социјалне, еколошке, финансијске, административне функције и функције везане за набавке. Непосредно ангажовани радници ће бити искусни, домаћи или страни стручњаци у свом домену, углавном са високим образовањем из различитих области (нпр. право, еколошке и друштвене науке, и слично). Ангажоваће се индивидуалним уговорима, са различитом дужином радног времена (пуно или непуно радно време), и обављаће конкретне задатке и дужности будући да су њихове услуге од суштинског значаја за основне функције пројекта.

Радници по уговору: Раднике по уговору ангажују или запошљавају трећа лица, односно извођачи, подизвођачи, (уколико је такво подуговарање дозвољено матичним уговорима) и пружаоци услуга/консултанци ради обављања пројектних активности. Овде спадају

стручњаци и помоћно особље које одреди извођач или консултанти, или подизвођач или под-консултанти, за извођење радова, пружање услуга или дела радова/услуга. Време и динамика ангажовања трећих лица која ће ангажовати/запослити раднике по уговору биће у складу са бројем и временским планом предвиђеним у Плану набавки пројекта.

У уговорном и правном односу са свим трећим лицима, МоН ће имати улогу послодавца како буде дефинисано одговарајућим уговорима. Уговори ће се додељивати у складу са стандардним процедурама Светске банке за јавне набавке (које садрже формулације стандарда који се тичу радне снаге и услове рада, а којима се додају ове LMP). Ангажовање трећих лица се спроводи путем конкурентног отвореног тендерског поступка како за радове тако и за услуге надзора. С обзиром на обим Уговора, број локација на којима ће се изводити пројектни радови и квалификације потребне за обављање послова пројектовања, снабдевања и изградње, очекује се да ће Уговори бити додељени познатим реномираним домаћим или међународним компанијама које су већ успоставиле своје пословање у Србији или имају задовољавајуће претходно искуство и поштују и раде у складу са српским регулаторним оквиром, укључујући Закон о безбедности и здрављу на раду (LHSW). Када се уговори додељују већем броју субјеката који су формирали заједничко улагање или пословно удружење, свака од тих компанија ће бити дужна да се придржава ових LMP, као и одредби о раду из других еколошких и друштвених инструмената (SEP, ESCP, контролна листа за ESCP). Радници подизвођача ће се такође сматрати радницима по уговору. Број радника по уговору још није изванредно познат, али на основу индустријске праксе и новијег искуства, процењује се да би укупан број радника на пословима обнове/реконструкције здравствених установа могао да се креће између 100 - 200 радника укључених у извођење радова нискоградње/високоградње /уградње опреме (у зависности од под-пројектних активности) и додатних 5 радника укључених у надзор радова. Радно најинтензивнија активност су радови на проширењу постојећих капацитета Специјалне болнице Буковичка Бања који обухватају реконструкцију, проширење и опремање болничких просторија у циљу побољшања доступности и квалитета управљања здравственим услугама за децу оболелу од дијабетеса. Укупан број радника по уговору током реализације ове посебне активности могао би да се креће од 100 до 200 радника.

Радници примарних добављача: С обзиром на природу пројекта, радници примарних добављача, према дефиницији из ЕЕС2, неће бити ангажовани на пројекту.

Радници у заједници: С обзиром на природу пројекта, радници у заједници, према дефиницији из ЕЕС2, неће бити ангажовани на пројекту.

Табела у наставку даје преглед очекиваног броја непосредно ангажованих радника за попуну радних места у РСУ при МоН.

Табела 1: Време и динамика ангажовања непосредно ангажованих радника по броју и врсти послова

PCU МоН	Време	Очекиван број радника
Координатор PCU (пуно радно време)	I К 2024	1
Координатор компоненте 1 (пуно радно време)	I К 2024	1
Координатор компоненте 2 (пуно радно време)	I К 2024	1
Координатор компоненте 3 (пуно радно време)	I К 2024	1
Специјалиста за финансије (пуно радно време)	I К 2024	1
Службеник за финансије (пуно радно време)	I К 2024	1
Специјалиста за набавке (пуно радно време)	I К 2024	1
Специјалиста за заштиту животне средине (са пола радног времена)	I К 2024	1
Специјалиста за утицаје пројекта на друштвено окружење (са непуним радним временом)	I К 2024	1
Специјалиста за мониторинг и евалуацију (пуно радно време)	I К 2024	1
Консултант за укључивање грађана и ромску медијацију (пуно радно време)	I К 2024	1
Службеник за односе с јавношћу (са непуним радним временом)	I К 2024	1
Административни асистенти (пуно радно време)	I К 2024	3
Специјалиста за управљање објектима – Регистрација основних средстава (пуно радно време)	I К 2024	1
Преводиоци	I К 2024	3

4. ОЦЕНА ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА РАДНЕ СНАГЕ

Кључни ризици радне снаге могу се поделити у две категорије по активностима које треба да се спроведу: (i) активности које носе **већи ризик радне снаге и ризик по ОHS** и (ii) активности које носе **мањи ризик радне снаге и ризик по ОHS**.

Активности повезане са већим **ризицима радне снаге и ризицима по ОНС** углавном су повезане са активностима које ће се реализовати у оквиру **Компоненте 2** (2.1 јачање инфраструктуре здравствених установа) које обухватају веће грађевинске радове, укључујући рашчишћавање терена, управљање отпадом, руковање машинама, транспорт материјала итд. Најистакнутије опасности по безбедност и здравље на раду укључују, али не ограничавајући се на:

- рашчишћавање терена и изградња темеља;
- рад на електричним инсталацијама;
- машинска и електрична опрема;
- стабилизација тла;
- опасност од саплитања и пада;
- падање опреме на раднике;
- опасности везане за руковање материјалима;
- ризик везан за скелу;
- сеча дрвећа и високог растиња;
- транспорт материјала на привремене депоније;
- занатски и инсталатерски радови;
- ланчане тестере и пад дрвета током сече;
- саобраћајне несреће;
- опасности код ископавања;
- подизање тешких конструкција;
- употреба ротирајуће и покретне опреме;
- повређивање услед откривених арматура;
- изложеност честицама које настају током грађевинских радова и преносе се ваздухом
- ергономске опасности током изградње;
- изложеност хемикалијама (асфалтна испарења, прашина силицијум диоксида);
- рад на висини;
- недостатак свести радника о захтевима безбедности и здравља на раду, као што су употреба личне заштитне опреме (PPE) и безбедне праксе на радном месту;
- Дуг рад и рад под различитим временским условима (врелина, хладноћа, киша итд.).

Активности повезане са мањим **ризиком радне снаге и ризиком по ОНС** углавном су повезане са активностима које ће се реализовати у оквиру **Компоненти 1 и 3** и подразумевају рад у канцеларији, мање грађевинске радове (преуређење постојећих здравствених установа) и набавку и инсталацију опреме.

Кључним ризицима радне снаге у канцеларијском раду изложени су и непосредно ангажовани радници (радници PCU и спољни консултанти) и радници по уговору који спроводе активности тако што свој посао највећим делом обављају у затвореном простору. Ови образовани радници ће обављати послове за радним столом, мада понекад могу ићи и на терен и бити изложени саобраћајним незгодама. Сходно томе се се ризици радне снаге како у погледу услова рада тако и у погледу безбедности и здравља на раду сматрају ниским до умереним, и може се очекивати да буду као што следи:

- прекомерно трајање рада у седећем положају и одсјај,
- потенцијално преоптерећење послом и дуго радно време,
- загушљивост и загађење ваздуха у затвореном простору,
- недовољно активних пауза током дуготрајног рада у седећем положају,
- путовања на терен могу их изложити ризицима везаним за путовање и посећен терен и они захтевају одређен опрез, али у погледу безбедности и здравља на раду ови ризици су минимални. Мораће се извршити одговарајуће припреме за сваку посету или догађај уз концентрисање на безбедност у саобраћају и обезбеђивање одговарајуће опреме.

Ризици везани за канцеларијски рад могу се ублажити или смањити кроз побољшану организацију радних процеса и ваљане кадровске политике.

Кључни ризици радне снаге код мањих грађевинских радова (адаптација и опремање постојећих здравствених установа) и набавке и инсталирања опреме такође се сматрају умереним и може се очекивати да буду као што следи:

- саобраћајни ризици при транспорту опреме из објекта, односно до њега,
- ризик од саплитања и пада током инсталирања опреме, софтвера и остале инфраструктуре и медицинске опреме,
- ризик од струјног удара,
- рад на висини приликом уградње опреме,
- изложеност бојама и растварачима.

С обзиром на природу пројекта, послове и очекивани профил радника на пројекту, ризик од дечјег или пригнудног рада близу је нули. Ниједан од одређених радника на пројекту се не сматра рањивим.

У циљу ублажавања свих наведених ризика радне снаге, домаћи прописи обавезују све послодавца да изврше оцену ризика радне снаге за свако радно место/позицију. Препознати ризици се морају решавати у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду (у случају грађевинских радова, поред кривних закона, примењују се и посебни правилници, на пример, о оцени ризика у вези са радом, раду на градилиштима и заштити на раду током грађевинских радова). Службеници задужени за безбедност и здравље на

раду код сваког послодавца и координатори извођења радова на градилиштима одговорни су за доношење одговарајућих мера превенције и заштите и за поштовање прописа који се тичу безбедности. Коришћењем заштитне опреме, одговарајућом обуком и организацијом градилишта, ризик од повреда на раду и по здравље на раду може се значајно смањити. ИСО стандарди постављају додатне захтеве у погледу управљања квалитетом, животном средином и безбедношћу и здрављем на раду (тј. СРПС ИСО 9001, 14001, 45001) или постављају јасне и строге техничке услове за различите активности. PCU треба да ради на усвајању ових стандарда, и подстиче извођаче да испуњавају ове захтеве и услове у свакодневној пракси у циљу оцене, ублажавања и смањења различитих ризика. Како грађевинске активности подразумевају потенцијално опасне радове, чак и након спровођења превентивних и заштитних мера (резидуални ризик), лица млађа од 18 година се неће запошљавати на пројекту, да би се избегли непотребни ризици. Сходно томе, ризик од дечјег рада готово је раван нули.

PCU и консултант(и) за надзор ће надгледати и пратити ризике радне снаге уговорних страна. У случају појаве или повећања ризика, LMP ће бити измењене како би се обезбедио одговарајући одговор.

Оцењује се да пројекат носи низак ризик у погледу родно заснованог насиља, укључујући сексуално искоришћавање и злостављање (SEA) и сексуално узнемиравање (SH). Мере за ублажавања SEA/SH ризика укључене су у одељак о политикама и процедурама. Оцена фактора ризика узела је у обзир институционални капацитет органа за спровођење, мали прилив радне снаге, непостојање ранијих друштвених сукоба и тензија, као и снажну примену локалних закона, што је довело до закључка да је ово пројекат с ниским ризиком радне снаге и да се ризицима може управљати кроз захтеве ових Процедура.

Питања даљег ризика од ковида-19: Ради ублажавања ризика од ковида-19, пројекат ће у свему следити важеће националне препоруке и смернице WHO. Идентификација ризика ће помоћи да се уобличи одговарајуће мере за ублажавање ових ризика, као што су прераспоређивање радних задатака или смањење броја радника у канцеларијама/радним просторима како би се омогућило физичко дистанцирање, обезбеђивање одговарајућих облика личне заштитне опреме (PPE) и успостављање алтернатива за директне контакте – као што су рад ван просторија послодавца и рад на даљину или видео конференције где год је то могуће.

Међутим, ако се током спровођења пројекта појаве други ризици радне снаге, Зајмопримац ће донети процедуре за спречавање даљих негативних утицаја.

5. КРАТАК ПРЕГЛЕД ПРОПИСА О РАДУ: УСЛОВИ РАДА

У овом одељку се наводе *кључни институти* домаћег радног права у погледу услова ангажовања и примене домаћих прописа на различите категорије радника наведене у Одељку 1. Овај преглед се усредсређује на прописе који се односе на ставке наведене у ESS2, став 11 (односно зараде, обустављања од зараде и права из радног односа).

Закон о раду (у даљем тексту: „LL“) основни је пропис којим се уређује рад у Србији. Овим законом су уређена основна права запослених, попут права на одговарајућу зарату/накнаду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду. Запослена жена има право на посебну заштиту током трудноће и после порођаја. Посебна заштита пружа се и радницима млађим од 18 година и радницима са инвалидитетом.

У складу са Законом о запошљавању странаца, страни држављани запослени у Србији уживају иста права у погледу рада, запошљавања и samozapošljavanja као и држављани Србије, под условом да су испуњени услови утврђени законом.

Тражиоци азила и азиланти имају право на приступ тржишту рада, у складу са прописима који уређују област запошљавања странаца. (Закон о азилу и привременој заштити (у даљем тексту LATP), чл. 57. и 65) Тражиоци азила и азиланти имају право на здравствену заштиту, у складу са прописима којима је уређена здравствена заштита странаца (LATP, чл. 54. и 63.)

A. Услови рада и управљање радним односима

Информисање и врсте уговора о раду

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и послодавац, пре ступања запосленог на рад. Уговори о раду морају бити у писаном облику и потписани од стране послодаваца и запослених, односно њихових овлашћених представника. (LL, чл. 30 - 32) Уговори о раду закључују се у најмање три примерка, од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац (Id.)

Уговор о раду обавезно садржи следеће елементе: (1) назив и седиште послодавца; (2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог; (3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за који се закључује уговор о раду; (4) назив и опис послова које запослени треба да обавља; (5) место рада; (6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време); (7)

трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време; (8) дан почетка рада; (9) радно време (пуно, непуно, скраћено у случају физички захтевних или опасних послова); (10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду; (11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друге врсте примања запосленог; (12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право; и (13) трајање дневног и недељног радног времена. (LL, члан 33) Међутим, уговор о раду не мора да садрже елементе из тач. 11-13, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду. (LL, члан 33)

У уговорима о раду ван просторија послодавца морају се навести и: (1) трајање радног времена; (2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова; (3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава; (4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу; (5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања; (6) друга права и обавезе. (LL, члан 42)

Уговор о раду може да се закључи на неодређено (неограничено) или одређено (ограничено) време. (LL, члан 31) Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад. (LL, члан 32)

Радни однос на одређено време не може се засновати за период који је, са прекидима или без прекида, дужи од 24 месеца. Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом наведеног периода. (LL, члан 37) Међутим, радни однос на одређено време може бити дужи од 24 месеца у следећим случајевима: (1) због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка; (2) за рад на пројекту, најдуже до завршетка пројекта; (3) са страним држављанином, најдуже до истека рока на који је издата дозвола за рад; (4) за рад на пословима код новооснованог послодавца - најдуже 36 месеци; (5) са незапосленим коме за остваривање права на пензију недостаје до пет година стажа. (LL, члан 37)

Уговором о раду којим се предвиђа пробни рад утврђује се трајање пробног рада, које не може бити дуже од шест месеци. (LL, члан 36)

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду мора да се утврди право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада. (LL, члан 202)

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на неодређено или на одређено време. Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа предвиђена законом сразмерно времену проведеном на раду. Послодавац је дужан да обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, и обрнуто. (LL, чл. 39-40)

Привремени послови не могу да трају дуже од 120 радних дана у календарској години. Уговор мора да буде у писаном облику и закључује се са незапосленим лицима, запосленима који раде непуно радно време или пензионерима. (LL, члан 197) Уговорима о обављању привремених и повремених послова и уговорима о делу се не заснива радни однос. Дакле, на основу њих се не уживају права запослених.

Уговори о стручном оспособљавању могу се закључити ради обављања приправничког стажа или полагања стручног испита, док се уговори о стручном усавршавању могу закључити ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности, или обављања специјализације. (LL, члан 201)

LL изричито не захтева од послодаваца да усмено објасне услове рада и услове запошљавања радницима који не читају или имају потешкоћа да разумеју документацију.

Зараде и обуставе од зараде

Послодавци су дужни да својим запосленима исплаћују зараде у складу са законом, колективним уговорима и уговорима о раду. Зарада мора да буде адекватна, и да се исплаћује у интервалима не дужим од једног месеца, и то у новцу. (LL, чл. 104. и 110). Послодавци су дужни да запосленима приликом сваке исплате зараде доставе и обрачун. (LL, члан 121) Поред тога, послодавци су дужни да воде месечну евиденцију зарада. Евиденција мора да садржи податке о зарадама, нето зарадама по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбитцима од зараде. (LL, члан 122)

Зарада се дефинише као укупан износ који укључује порез и доприносе који се плаћају из зараде. Зарада се састоји од компоненте зараде за обављени рад и време проведено на раду, и компоненте зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху (награде, бонуси и сл.), и других примања, у складу са општим актом и уговором о раду. (LL, члан 105)

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде. (LL, члан 106) Основица зараде одређује се на

основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду. (LL, члан 107) Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта. (LL, члан 107)

Сви запослени имају право на минималну зараду утврђену законом. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде утврђују се општим актом или уговором о раду. (LL, члан 111)

Послодавци могу да обезбеде лицима на стручном оспособљавању или усавршавању новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању. Међутим, ова новчана накнада се не сматра зарадом у смислу LL. (LL, члан 201)

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то: (1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице; (2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице; (3) за прековремени рад - најмање 26% од основице; и, (4) за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) - најмање 0,4% од основице. (LL, члан 108) Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, као што је увећање зараде по основу рада у сменама. (LL, члан 108)

Накнада зараде се исплаћују и када запослени користе неке категорије нерадних дана као што су годишњи одмор, плаћено одсуство, војне вежбе и одазивања на позив државног органа. Запослени примају накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан. (LL, члан 114)

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у трајању до 30 дана, најмање у висини 65% просечне месечне зараде у претходних 12 месеци ако је одсуствовање проузроковано болешћу или повредом ван рада, односно у висини 100% просечне месечне зараде у претходних 12 месеци ако је одсуствовање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу. (LL, члан 115)

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, под условом да прекид не траје дуже од 45 радних дана у календарској години. (LL, члан 116)

Запослени имају право на накнаду трошкова: (1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз; (2) за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице); (3) за време проведено на службеном путу у иностранству (дневнице); (4) за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (изван места становања запосленог), ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану; (5) за исхрану у току рада, уколико исхрана није обезбеђена; (6) за регрес за коришћење годишњег одмора. (LL, члан 118)

LL гарантује следећа плаћања (њихова висина и услови су утврђени општим актима – колективним уговорима): (1) отпремнина при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњим објављеним подацима; (2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, (3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења (одређује суд или осигуравајуће друштво). Такође, послодавци могу деци запослених старости до 15 година живота да обезбеде поклоне за Божић и Нову годину, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана. Коначно, послодавци могу да запосленима уплаћају премије за добровољно додатно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција. (LL, члан 119)

Новчана потраживања према запосленом могу се наплатити обустављањем од његове зараде само у случајевима утврђеним законом, на основу правоснажне судске одлуке или уз пристанак запосленог. (LL, члан 123) Уз претходну сагласност запослених, послодавци могу да им од плате одбију износ синдикалне чланарине и да тај износ уплате директно синдикатима. (LL, члан 207) Коначно, послодавци могу, између осталог, да казне своје запослене за повреду радних обавеза или непоштовање радне дисциплине новчаном казном у висини до 20% њихове основне зараде за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца; казне се извршавају обуставом од зараде. (LL, члан 179а)

Пензија, социјална заштита – доприноси

Пензијско и инвалидско осигурање у Републици Србији је обавезно. (Закон о пензијском и инвалидском осигурању (у даљем тексту „ЗПИО“, члан 1). Осигураници запослени су сва лица запослена у приватном и јавном сектору, укључујући и лица која обављају привремене и повремене послове. (ЗПИО, члан 11)

Својство осигураника стиче се даном почетка а престаје даном престанка запослења, обављања самосталне или пољопривредне делатности, односно обављања уговорених послова. Својство осигураника утврђује се на основу пријаве на осигурање, односно одјаве осигурања. (ЗПИО, члан 14)

Права из пензијског и инвалидског осигурања јесу: (1) за случај старости – право на старосну или превремену старосну пензију; (2) за случај инвалидности – право на инвалидску пензију; (3) за случај смрти - право на породичну пензију; (4) за случај телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу – право на новчану накнаду за телесно оштећење; (5) за случај потребе за помоћи и негом другог лица – право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица. (ЗПИО, члан 18) Здравствено осигурање у Републици Србији је обавезно здравствено осигурање и добровољно здравствено осигурање. (Закон о здравственом осигурању (у даљем тексту „НП”), члан 1)

Обавезно здравствено осигурање обухвата: (1) осигурање за случај болести и повреде ван рада; (2) осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести. (НП, члан 4)

Осигураници су запослени, односно лица у радном односу у привредном друштву, другом правном лицу, државном органу, органу јединице локалне самоуправе, или код физичких лица. Осигураници су и лица која обављају привремене и повремене послове, лица која обављају послове по основу уговора о делу, ауторског уговора или обављају било коју врсту послова за које се остварује накнада. (НП, члан 11) Права из обавезног здравственог осигурања обезбеђују се и члановима њихове уже породице, уколико нису осигурани по другом основу. (НП, члан 18)

Доприносима се обезбеђују средства за финансирања обавезног социјалног осигурања (пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености). (Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање (у даљем тексту „LMSSIC“) члан 2)

Доприносе плаћају осигураници, односно запослени (укључујући и раднике који нису засновали радни однос) и исплатиоци прихода, односно послодавци. (ЗСМИС, члан 4) Основицу доприноса и за запослене и за послодавце чини зарада, односно плата и накнада зараде, у складу са законом о раду, општим актима (подзаконским актима) и уговорима о раду. (ЗСОСО, члан 13) Стопе по којима се обрачунавају и плаћају доприноси јесу: 1) за обавезно пензијско и инвалидско осигурање – 25,5% (14% запослени и 11,5% послодавац); 2) за обавезно здравствено осигурање – 10,3%; 3) за осигурање за случај незапослености – 0,75%. (ЗСОСО, члан 44) Послодавци су дужни да прописане доприносе обрачунавају и уплаћују заједно са исплатом зараде и накнада. (ЗСОСО, члан 51)

[Радно време](#)

Законом је предвиђено да радна недеља траје пет дана, и да се, по правилу, ради 40 часова недељно. (LL, члан 55) Међутим, другим законом или општим актом може се смањити број радних сати у недељи, али не на мање од 36 сати. (LL, члан 56) Време приправности и висина накнаде за исту уређују се законом, општим актом или уговором о раду. Сати приправности се не сматрају радним временом. (LL, члан 50)

Послодавци су дужни да утврде распоред радног времена и да воде дневну евиденцију о прековременом раду запослених. (LL, члан 55) Послодавци су дужни да обавесте запослене о распореду и променама распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају прековременог рада. (LL, члан 56) Изузетно, у случају наступања непредвиђених околности, послодавци могу обавестити запослене о промени распореда радног времена најмање 48 сати унапред. (LL, члан 56)

Запосленом који раде на посебно тешким, нспорним и за здравље штетним пословима, и поред одговарајућих мера безбедности, скраћује се радно време² сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запослених, за највише 10 часова недељно. Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом. (LL, члан 52)

Када је рад организован у сменама, пуно или непуно радно време не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. У овом случају запослени могу да раде најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад. (LL, члан 56)

Закон дозвољава прерасподелу сати када то захтева природа делатности. Сходно томе, запослени могу да раде дуже у једном делу године, а краће у другом делу године, под условом да укупно радно време у периоду од шест месеци не траје дуже од уговореног радног времена. (LL, члан 57) Међутим, радно време не сме да траје дуже од 60 часова недељно. (Id.) Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са детеом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писмену сагласност запосленог. (LL, члан 92)

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да буде дуже од 35 часова недељно нити дуже од осам часова дневно. Такође, забрањена је прерасподела радног времена запослених млађих од 18 година. (LL, чл. 87 и 88)

Прековремени рад

² Скраћено радно време се одређује на основу стручне анализе, у складу са законом.

Законом о раду је предвиђено да су на захтев послодавца, запослени дужни да раде дуже од радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. (LL, члан 53) Међутим, запосленима који обављају послове са скраћеним радним временом (нарочито тешке, напорне и за здравље штетне) не може да се одреди прековремени рад, осим ако законом није другачије одређено. (LL, члан 53) Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не могу да раде дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад. (LL, члан 53)

Прековремени рад запослених млађих од 18 година је забрањен. (LL, члан 88) Такође, запослена за време трудноће и запослена која доји дете не смеју да раде прековремено или ноћу, ако надлежни здравствени органи окарактеришу такав рад као штетан по њихово здравље и здравље њихове деце. (LL, члан 90)

Родитељи деце млађе од три године, самохрани родитељи деце до седам година живота или деце која су тешки инвалиди могу да раде прековремено, односно ноћу, само уз своју претходну писану сагласност. (LL, члан 91)

Ноћни рад и рад у сменама

Ноћни рад подразумева рад који се обавља у времену од 22 часа (22:00) до 6:00 часова (06:00). (LL, члан 62) Пре увођења ноћног рада, послодавци су дужни да затраже мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља запослених који рад обављају ноћу. (LL, члан 62)

Као што је поменуто, запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако надлежни здравствени органи сматрају да би такав рад био штетан по њихово здравље и здравље деце. (LL, члан 90) Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим: (1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности; и (2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене. У таквим случајевима послодавци су дужни да обезбеде надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог. (LL, члан 88.)

Ако је рад организован у сменама³ које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу. Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност. (LL, члан 63)

³ Сменски радници су запослени који раде у сменама најмање трећину свог радног времена у току месеца

LL предвиђа казне (до 1.500.000 динара) за послодавце ако прековремени рад, прерасподела радног времена, ноћни рад и рад у сменама нису организовани у складу са законом. (LL, члан 274)

Одмор у току дневног рада

Закон о раду прописује да (1) запослени који раде најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута; (2) запослени који раде између четири и шест сати дневно имају право одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута; (3) запослени који раде дуже од 10 часова дневно имају право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута. Одмори у току дневног рада се урачунавају у радно време. Међутим, такви одмори се не могу користити ни на почетку ни на крају радног времена. (LL, члан 64)

Дневни одмор треба да траје најмање 12 часова непрекидно у оквиру сваког периода од 24 часа; међутим, када је извршена прерасподела радног времена (видети LL, члан 57), одмор не може бити краћи од 11 часова непрекидно у оквиру 24 часа. (LL, члан 66)

Запослени имају право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно уз дневни одмор. (LL, члан 67) Недељни одмор се, по правилу, користи недељом или другим даном по потреби. Дакле, ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље. (LL, члан 67)

Одмори и одсуства

Годишњи одмор

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду. (LL, члан 69)

Годишњи одмор може се користити једнократно илу у два или више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године. (LL, члан 73) Послодавци одлучују о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог. (LL, члан 75)

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа. (LL, члан 68) У случају престанка радног односа, послодавци су дужни да исплате новчану накнаду за неискоришћени годишњи одмор, у висини просечне месечне зараде у претходних 12 месеци. (LL, члан 76)

Плаћено одсуство

Запослени имају право на плаћено одсуство од највише пет радних дана годишње у посебним околностима, као што су склапање брака, порођај супруге, смрт или тежа болест члана уже породице⁴, током стручне или синдикалне обуке, како је предвиђено у колективним уговорима, правилницима о раду или уговорима о раду. Запослени имају право на два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви. Општим актом и уговором о раду могу се утврдити дужа плаћена одсуства као и шири круг лица. (LL, члан 77)

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца. (LL, члан 90)

Неплаћено одсуство

Послодавци својим запосленима могу одобрити неплаћено одсуство. За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређен. (LL, члан 78)

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Запослена жена има право на плаћено породилско одсуство као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана за прво двоје деце и у трајању од две године за треће и свако наредно новорођено дете. На основу налаза надлежног здравственог органа, породилско одсуство почиње најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај. Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја. По истеку породилског одсуства, запослени имају право на одсуство ради неге детета, до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства. (LL, члан 94) Запослена чије се дете роди мртво или умре пре истека тромесечног породилског одсуства, такође имају право на коришћење целог одсуства. (LL чл. 94а и 95)

⁴ Чланови уже породице су супружници, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, усвојеници и законски старатељи. Послодавци могу одобрити одсуство запосленима и за старање о другим сродницима.

Отац новорођеног детета може остварити право на тромесечно родитељско одсуство у случају да је мајка напустила дете, умрла или је спречена да оствари право на одсуство из других оправданих разлога (нпр. тешка болест и слично). Отац детета има то право и када је мајка незапослена. Запослене мајке или очеви на породилском одсуству и одсуству ради неге детета примају накнаду зараде, у складу са законом. (LL, члан 94)

По истеку породилског одсуства и одсуства ради неге детета, родитељ детета са тешким степеном психофизичке ометености, осим у случајевима предвиђеним прописима о здравственом осигурању, има право на одсуство са рада или да ради са половином пуног радног времена до навршене пете године живота детета, и на накнаду зараде током таквог одсуства. (LL, члан 96)

Хранитељ или законски старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета (LL, члан 97)

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена. (LL, члан 98)

Боловање

Осигураник⁵ (нпр. запослени) прима накнаду зараде за време привремене спречености за рад ако је његово здравствено стање или здравствено стање члана његове уже породице такво да је спречени за рад, у следећим ситуацијама: (1) привремена спреченост за рад услед болести или повреде ван рада; (2) привремена спреченост за рад услед професионалне болести или повреде на раду; (3) привремена спреченост за рад због болести или компликација у вези са трудноћом; (4) привремена спреченост за рад због обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразне болести у његовој околини; (5) привремена спреченост за рад због неге члана уже породице; (6) привремена спреченост за рад због добровољног давања органа, ћелија и ткива, изузев добровољног давања крви; (7) привремена спреченост за рад када је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац

⁵ Својство осигураника стиче се даном почетка а престаје даном престанка запослења, обављања самосталне или пољопривредне делатности, односно обављања уговорених послова. Својство осигураника утврђује се на основу пријаве на осигурање, односно одјаве осигурања. (ЗПИО, члан 14)

у стационарној здравственој установи. Дужину привремене спречености за рад утврђује стручно-медицински орган, у складу са медицинско-доктринарним стандардима за утврђивање привремене спречености за рад. Медицинско-доктринарне стандарде утврђује министар здравља на основу предлога стручних комисија образованих у складу са законом којим се уређује здравствена заштита. (НП, члан 73)

Запослени је дужан да у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара о очекиваном трајању привремене спречености за рад. (ЛЛ, члан 103)

Престанак радног односа и отпремнина

У Србији радни однос може престати из једног од следећих разлога: (1) истеком рока за који је заснован; (2) када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа социјалног осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју; (3) споразумом између запосленог и послодавца; (4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог; (5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота; (6) у случају смрти запосленог; (7) у другим случајевима утврђеним законом. (ЛЛ, члан 175)

Споразумни престанак радног односа

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености. (ЛЛ, члан 177)

Отказ од стране запосленог

Запослени може отказати уговор о раду достављањем отказа у писаном облику послодавцу најмање петнаест дана унапред. Међутим, општим актом или уговором о раду може се утврдити дужи отказни рок, који не може бити дужи од 30 дана. (ЛЛ, члан 178)

Отказ од стране послодавца

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни у вези основа за давање отказа, чињеница и доказа које је послодавац дужан да наведе у упозорењу. (ЛЛ, члан 180) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у случају да запослени не поступи по упутствима

послодаваца о томе како да побољшај свој рад датих у претходно издатом писаном упозорењу послодаваца. Запослени има право да уз изјашњење приложи мишљење свог синдиката. Послодавац је дужан да размотри ово мишљење. (LL, члан 180а)

Ако послодавац откаже уговор о раду запосленом због технолошких, економских или организационих промена, не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца. У наредна три месеца, запослени коме је престао радни однос има предност за поновно закључивање уговора о раду код истог послодавца. (LL, члан 182)

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматрају се: (1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења; (2) коришћење породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета; (3) служење војног рока; (4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог; (5) деловање у својству представника запослених, у складу са LL; (6) обраћање синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду. (LL, члан 183)

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако решењем није одређен други рок. (LL, члан 185)

Послодавац је дужан да запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа. Послодавац је дужан да изврши исплату обавеза запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа. (LL, члан 186)

У случају престанка потребе за радом најмање 20 запослених, послодавац је дужни да у року од 90 дана припреми програм који садржи: (1) разлоге престанка потребе за радом запослених; (2) укупан број запослених код послодавца; (3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; (4) критеријуме за утврђивање вишка запослених; (5) мере за запошљавање, као што су премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, рад са непуним радним временом; (6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; и (7) рок у којем ће бити отказан уговор о раду. Пре доношења плана отпуштања, а у сарадњи са синдикатима и националном службом за запошљавање, послодавци морају предузети мере у циљу поновног запошљавања вишка

запослених. План мора да се достави синдикатима и националној служби за запошљавање. Синдикати су дужни да у року од 15 дана доставе мишљење о плану отпуштања радника, док је национална служба за запошљавање дужна да припреми предлог мера за смањење вишкова и обезбеђење поновног запошљавања. (LL, чл. 153-156)

Незапослено лице има право на новчану накнаду за незапослене ако је било обухваћено обавезним осигурањем најмање 12 месеци непрекидно или са прекидима у последњих 18 месеци. (Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (у даљем тексту: LEUI), члан 66.)

Незапослена лица имају право на новчану накнаду за случај незапослености у случају престанка радног односа или обавезног осигурања, по основу: 1) престанка радног односа отказом од стране послодавца услед технолошких, економских или организационих промена, у складу са прописима о раду; 2) ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради; 3) престанка радног односа на одређено време, привремених и повремених послова, или пробног рада; 4) престанак функције изабраних, именованих и постављених лица, уколико није остварено право на мировање радног односа или накнаду плате, у складу са законом; 5) преноса оснивачких права власника, односно члана привредног друштва; 6) отварање стечаја или покретање ликвидационог поступка, као и другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом; 7) премештаја брачног друга, у складу са посебним прописима; 8) престанка радног односа у иностранству, у складу са законом, односно међународним уговором. (LEUI, члан 67)

Новчана накнада припада незапосленом од првог дана од дана престанка обавезног осигурања, под условом да се пријави и поднесе захтев Националној служби за запошљавање у року од 30 дана од дана престанка радног односа или престанка осигурања. (LEUI, члан 68) Корисници новчане накнаде за незапослене имају право на здравствено, пензијско и инвалидско осигурање за време остваривања права на новчану накнаду. (LEUI, члан 78)

Државни службеници: Дисциплинска одговорност и престанак радног односа

Државни службеници су дисциплински одговорни за повреде дужности из радног односа. Повреде дужности могу бити лакше и теже. (Закон о државним службеницима (у даљем тексту: LCS) члан 107) Дисциплинска казна за тежу повреду дужности може укључивати престанак радног односа. (LCS, члан 110)

Државном службенику којем је изречена дисциплинска казна престанка радног односа престаје радни однос даном правноснажности решења. (LCS, члан 111)

Забрана дискриминација и једнаке могућности

Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом представљају основ за отказ уговора о раду. О околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту (у даљем тексту: LGE), члан 18)

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања⁶, као и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду (у даљем тексту: LPHW, члан 7). Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања. (Id.) Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања и одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом. Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковао лице одговорно за злостављање има право да од тог лица захтева накнаду износа исплаћене штете. (LPHW, чл. 8 и 9)

Законом о раду забрањују се непосредна и посредна дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. (члан 18)

Забрањена је дискриминација у погледу: (1) услова за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; (2) услова рада и свих права из радног односа; (3) образовања, оспособљавања и усавршавања; (4) напредовања на послу; и (5) отказа уговора о раду. Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком од ових основа су ништаве. (LL, члан 20) Сличне одредбе су садржане у Закону о забрани дискриминације и Закону о забрани дискриминације особа са инвалидитетом.⁷

Према Уставу сви запослени, без обзира на пол, уживају једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа. Позитивне мере, у складу са законом, које

⁶ Одредбе Закона о спречавању злостављања на раду примењују се и на случајеве сексуалног узнемиравања.

⁷ Члан 21. Закона о забрани дискриминације особа са инвалидитетом забрањује дискриминацију лица која траже запослење и запослених са инвалидитетом.

имају за циљ повећање запослености мање заступљених група, као што су жене, не сматрају се дискриминацијом. (ЗРР, члан 11)

Послодавци који имају преко 50 запослених на неодређено време ће најкасније до 31. јануара донети годишње планове мера за отклањање или ублажавање родног јаза. (ЗРР, члан 16). Ако заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора износи мање од 30%, органи јавне власти су дужни да примене афирмативне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи. (ЗРР, члан 14)

Послодавац који има најмање 20 запослених има обавезу да запосли одређени број особа са инвалидитетом. Наиме, послодавац који има 20-49 запослених дужан је да запосли најмање једну особу са инвалидитетом. Послодавац са 50 и више запослених дужан је да запосли најмање две особе са инвалидитетом, а на сваких наредних започетих 50 запослених по најмање једну особу са инвалидитетом. Алтернативно, послодавац је дужан да уплати износ од 50% просечне зараде у Републици Србији за сваку особу са инвалидитетом коју не запослили. (Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, чл. 24 и 26)

Синдикално организовање

Устав Републике Србије јемчи слободу политичког, синдикалног и сваког другог удруживања, као и право да се остане изван сваког удруживања. Такође, прописано је да се удружења оснивају без претходног одобрења уз упис у регистар који води државни орган, у складу са законом. (Устав Републике Србије, члан 55)

Синдикатом, у смислу LL, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса (LL, члан 6) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат у који је учлањено најмање 15% запослених код послодавца. (LL, члан 219)

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада. Запослени, односно представници запослених не могу бити позвани на одговорност нити бити стављени у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступају у складу са законом и колективним уговором. (LL, члан 13) Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. (LL, члан 206)

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице. Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. (LL, члан 207)

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. (LL, члан 210)

Колективни уговор

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца. Колективни уговор закључује се у писаном облику (LL, члан 240)

Општи колективни уговор закључује се између репрезентативног удружења послодавца и репрезентативног синдиката, који су основани за територију Републике Србије. (LL, члан 244)

Међутим, права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом: (1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са LL; (2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора; (3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора; (4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца. (LL, члан 3)

В. Заштита радне снаге

Минимални узраст за заснивање радног односа

Минимални узраст за заснивање радног односа је 15 година.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Такође, лице млађе од 18 година може да заснује радни однос само ако приложи лекарско уверење да је способна за обављање послова за које заснива радни однос и да такви

послови нису штетни за његово здравље. (LL, члан 25) С обзиром на то да пројекат неће дозволити запошљавање или ангажовање лица млађих од 18 година, законске одредбе које се односе на лица испод ове старосне доби нису дате у овим LMP.

Присилни рад

Присилни рад, трговина људима и заснивање ропског односа су кривична дела и као такви су инкриминисани Кривичним закоником. Принудни рад и трговина људима су строго забрањени и свако ко је умешан у било коју такву незакониту активност може бити кажњен затвором. (Кривични законик (у даљем тексту: КЗ) чл. 388 и 390) Поред тога, Србија је ратификовала Конвенцију ИЛО-а о принудном раду.

С. Жалбени механизам за запослене

Радни спорови

Поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог може се предвидети општим актом или уговором о раду. (LL, члан 194) Међутим, закон не предвиђа обавезно коришћење жалбених механизма; уместо тога, предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих радњи у вези са запошљавањем. С друге стране, прописи у области спречавања дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду, и борбе против корупције прописују јасне процедуре које треба да се примене у сваком случају дискриминаторне радње, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона. Прописи којима се регулише статус државних службеника такође предвиђају решавање спорова везаних за запошљавање и радно место путем комисија за жалбе. Закон о мирном решавању радних спорова омогућава решавање индивидуалних и колективних радних спорова везаних за рад и запошљавање путем посредовања и споразума укључених страна, без обраћања суду.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог. Спорна питања решава арбитар. Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Ако арбитар не донесе одлуку у одређеном року, решење о отказу уговора постаје извршно. Одлука арбитра је коначна и обавезујућа за послодавца и запосленог. (LL, члан 194)

Запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан може да покрене спор пред надлежним судом против решења којим је повређено право запосленог. Рок за покретање таквог спора је 60 дана од дана достављања решења или од дана сазнања за повреду права. (LL, члан 195)

Законом о мирном решавању радних спорова (у даљем тексту: ЗМРРС) уређује се мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова. Стране у спору су слободне да добровољно одлуче о приступању мирном решавању радног спора (члан 5); спор се може односити на колективни уговор, штрајк, отказ уговора о раду, радно време, годишњи одмор, исплату зараде, накнаду трошкова, дискриминацију, злостављање на раду и др. (ЗМРРС, чл. 2 и 3).

Када се стране не слажу око питања у вези са њиховим радним односом и желе да проблем реше вансудским путем или пре судског поступка, морају да поднесу свој предлог Агенцији за мирно решавање радних спорова и заједно именују арбитра или миритеља. У случају да не постигну споразум о арбитру или миритељу, њега одређује Агенција. (ЗМРРС, чл. 10 и 12) Уколико не постоји споразум о решењу спора поводом злостављања и дискриминације на раду, арбитар обуставља поступак и предмет се може упутити суду на одлучивање (ЗМРРС, члан 35б). Поступак арбитраже не може да траје дуже од 30 дана од отварања расправе (ЗМРРС, члан 36).

Мирење је процес решавања колективних радних спорова насталих између синдиката и послодаваца, како у јавном тако и у приватном сектору, током колективног преговарања или у вези са спровођењем колективног уговора. По окончању поступка мирења, одбор који чине миритељ и по један представник страна у спору (ЗМРРС, члан 20) доноси препоруку о начину решавања спора. (ЗМРРС, члан 24) Препорука није обавезујућа. Странке у спору могу закључити споразум о решењу спора на основу препоруке или независно од ње. Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора. Ако колективни уговор није предмет спора, споразум има снагу судског поравнања. (ЗМРРС, члан 26) Поступак мирења се окончава пред одбором ако стране у спору закључе споразум о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе. (ЗМРРС, члан 30) Свака страна у спору сноси своје трошкове у поступку. (члан 14) Награде за рад и накнаде трошкове миритеља и арбитра плаћа Агенција за мирно решавање радних спорова. (ЗМРРС, члан 52)

Законом о спречавању злостављања на раду (у даљем тексту: ЛРНВ) прописан је поступак заштите од узнемиравања и злостављања на раду. (ЛРНВ, чл. 13 – 28) Запослени покреће поступак подношењем захтева за заштиту од злостављања. (ЛРНВ, члан 13) Послодавац је дужан да у року од три дана предложи посредовање као начин разрешења спорног

односа (LPHW, члан 15), а стране су дужне да се договоре о именовану посредника. Поступак посредовања мора да се оконча у року од осам радних дана закључивањем писменог споразума између страна у спору, одлуком посредника да се поступак обуставља, или изјавом страна у спору о одустајању од даљег поступка. (LPHW, члан 19) Запослени који су се жалили на злостављање уживају заштиту од одмазде и отпуштања. (LPHW, члан 27)

У случају дискриминације, лице које тражи запослење, као и запослени могу да покрену поступак за накнаду штете од послодавца пред надлежним судом. (LL, члан 23)

Надзор над применом закона о раду, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду врши Инспекторат за рад. Инспекторат за рад је надлежан за надзор над спровођењем закона о раду и запошљавању, општих аката и уговора. (LL, члан 268) За кршење Закона о раду послодавци могу бити кажњени новчаном казном од 150.000 до 2.000.000 динара. (LL, чл. 273 – 276) Надзор над спровођењем Закона о државним службеницима врши управна инспекција министарства надлежног за послове управе. (LCS, члан 173)

Државни службеници: Жалба

Жалбене комисија одлучују о жалбама државних службеника на решења којима се у управном поступку одлучује о њиховим правима и дужностима и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса. Жалбена комисија примењује Закон о општем управном поступку. (LCS, члан 142) Жалбена комисија је дужна да одлучи о жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема, осим ако овим законом није друкчије одређено. У супротном, жалба се сматра одбијеном. Против одлуке жалбене комисије може да се покрене управни спор. (LCS, члан 143)

Резиме

Укратко, постоји мало ситнијих питања у вези којих су домаћи прописи делимично усклађени са ESS2. За раскид уговора о раду потребно је писано упозорење или споразум. Све зараде, доприноси, давања и дуговања запосленом морају бити исплаћени у року од 30 дана од престанка уговора за разлику од захтева ESS2. Друго, прописи о раду и запошљавању не предвиђају жалбене механизме на радном месту као обавезну праксу, већ уместо тога предвиђају судску заштиту запослених у случају непоштене или незаконите праксе у области радних односа.

6. КРАТАК ПРЕГЛЕД ПРОПИСА О РАДУ: БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

У овом одељку наводе се кључни институти домаћег права везани за безбедност и здравље на раду и примена домаћих прописа на различите категорије радника одређене у Одељку 1. Овај преглед се усредсређује на прописе који се односе на ставке из ESS2 , ставови 24 до 30.

Нови Закон о безбедности и здрављу на раду из 2023. године (у даљем тексту „LHSW“) који је заменио претходни закон који је био на снази последњих 18 година је кључни законодавни акт у овој области⁸. Уређује спровођење и унапређивање мера безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима или се затекну у радној средини, ради спречавања повреда на раду, професионалне болести и болести у вези са радом. Послодавац је дужан да осигура примену мера за обезбеђивање безбедног и здравог радног места и радне средине за рад сваког запосленог (свако лице које ради или је на обуци код послодавца, без обзира на њихов радни статус). Нови закон проширује дефиницију појма радно место чиме се пружа свеобухватнији приступ процени ризика везаних за радно место. Закон прописује обавезе и одговорности послодавца у области безбедности и здравља на раду (опште и посебне обавезе и обука запослених), које укључују процену и ублажавање ризика и опасности у вези са радом, предвиђа именовање лица (службеника лиценцираног за област OHS или правног лица) одговорних за обезбеђивање усаглашености са прописима из области OHS и стварање безбедног радног окружења и доношење превентивних мере за обезбеђење безбедности и здравља на раду. Такође, уређује права и обавезе запослених, организацију послова у области OHS, пружање прве помоћи на радном месту, одређивање представника запослених за област OHS, обавезе послодавца у вези вођења евиденције, информисања, сарадње са надлежним институцијама, стручног испита и издавање лиценци за обављање послова OHS и надлежности Управе за безбедност и здравље на раду. Одредбе LHSW даље су разрађене у бројним подзаконским актима којима се уређују конкретни поступци за његово спровођење.

LHSW се примењује на све домаће и стране послодавце без обзира на њихову величину и на све домаће и стране запослене без обзира на њихов радни статус.

Инспекторат за рад Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања задужен је за надзор над спровођењем закона и прописа у области OHS. Закон је у максималној мери усклађен са ратификованим конвенцијама ILO-а и директивама ЕУ.

Препознавање и утврђивање потенцијалних опасности за раднике на пројекту

Да би се обезбедила прописна усаглашеност са прописима у области OHS, послодавци су дужни да изврше процену ризика, како би препознали опасности на радном месту и

⁸ Постоји 8 правних аката и 55 правилника који се односе на област безбедности и здравља на раду

утврдили одговарајуће превентивне мере. Од њих се захтева да процене ризика врше у свим фазама радног процеса, да би се могући ризици елиминисали или смањили. Осим тога, они су дужни да редовно ажурирају документе о процени ризика. Послодавци су дужни и да чувају документе о процени ризика. (LHSW, члан 13)

Члан 8. и 9. Правилника о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини (у даљем тексту: ПНППРРМО) прави разлику између препознавања и процене претњи и опасности. Он групише опасности као механичке, електричне и опасности повезане са радним местом. С друге стране, штетности се групишу као: (а) штетности које се појављају у процесу рада (нпр. хемијска, физичка, биолошка, унутрашњи и спољашњи климатски утицаји, осветљење, зрачење, опасни материјали, итд.); (б) штетности које проистичу из психичких и психофизиолошких напора који се узрочно везују за радно место и послове који се обављају; (ц) штетности везане за распоред рада и организацију радних процеса (нпр. рад дужи од пуног радног времена, рад у сменама, рад ноћу, итд.); и (д) остале штетности, као што су насиље трећег лица на радном месту, рад са животињама, висок или низак атмосферски притисак, рад у близини воде или испод површине воде итд.

План превентивних мера безбедности и здравља на раду и техничка документација за изградњу објеката у складу са прописима о планирању и изградњи чине основу за процену ризика од настанка повреда и оштећења здравља на радним местима и у радној околини на предметном градилишту. (Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима (RSHWTMC, члан 8)

Превентивне и заштитне мере

У свим фазама рада, послодавци морају да процене ризике и предузму неопходне кораке да елиминишу или смање ризике по здравље и безбедност применом савремених техничких, ергономских, здравствених, образовних, социјалних, организационих и других мера и средстава за отклањање или минимизирање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених. (LHSW, чл.7 и 12) Члан 11. RSHWTMC даје оквир за промену, замену или елиминисање опасних услова или супстанци на основу процене ризика на радном месту и њених резултата.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду обезбеђују се применом савремених техничких, ергономских, здравствених, образовних, социјалних, организационих и других мера и средстава за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, и/или њиховог свођења на најмању могућу меру, у поступку: 1) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања објеката намењених за радне и помоћне просторије, као и објеката намењених за рад на отвореном простору у циљу безбедног одвијања радног процеса; 2) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања радног процеса са свом припадајућом опремом за рад, у циљу безбедног рада

запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и осветљености на радним местима и у радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност која се обавља на тим радним местима и у тим радним просторијама; 3) пројектовања, израде, коришћења и одржавања опреме за рад, конструкција и објеката за колективну безбедност и здравље на раду, помоћних конструкција и објеката и других средстава која се користе у радном процесу или која су на било који начин повезана са радним процесом, тако да се у току њихове употребе спречава повређивање или оштећење здравља запослених; 4) производње, паковања, превоза, складиштења, употребе и уништавања хемијских материја, на начин и по прописима и правилима којима се отклањају могућности повређивања или оштећења здравља запослених; 5) пројектовања, производње и коришћења личне заштитне опреме, чијом се употребом смањују ризици који нису могли да буду отклоњени применом одговарајућих превентивних мера; 6) образовања, васпитања, обуке и стручног оспособљавања у области безбедности и здравља на раду. (LHSW, члан 7)

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени, да не угрожавају безбедност и здравље запосленог. (LHSW, члан 9)

Послодавци могу именовати једног или више запослених, или ангажовати правно лице, односно предузетника са лиценцом за обављање послова OHS. Они који ангажују правно лице или предузетника дужни су да их претходно упознају са технолошким процесом, ризицима у вези са радом и мерама за отклањање ризика. (LHSW, члан 39) Поред тога, послодавци су дужни да ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине. (LHSW, члан 15)

Послодавац је дужан да свако лице које се налази у радној околини, упозори на опасна места или на штетности по здравље које се јављају у технолошком процесу, односно на мере безбедности које мора да примени, и да га усмери на безбедне зоне за кретање. (LHSW, члан 31)

За обављање послова заштите здравља запослених на раду послодавац ангажује службу медицине рада. Служба обавља послове у складу са LHSW, а посебно: (1) учествује у идентификацији и процени ризика на радном месту и у радној околини приликом састављања акта о процени ризика; (2) упознаје запослене са ризицима по здравље који су повезани са њиховим радом и обавља послове оспособљавања запослених за пружање прве помоћи; (3) утврђује и испитује узроке настанка професионалних обољења и болести у вези са радом; (4) оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад; (5) врши

претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком и издаје извештаје о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду; (6) учествује у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија; (7) даје савете послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог; (8) саветује послодавца у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду, са здравственог аспекта; (9) учествује у анализи повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом; (10) непосредно сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду. (LHSW, члан 41)

Запослени такође имају кључну улогу када су у питању превентивне мере и мере заштите на радном месту. Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених). Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор). Послодавац који запошљава 50 или више запослених мора именовати најмање једног представника у одбор; међутим, број представника запослених мора бити већи од броја представника послодавца за најмање један. Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом уређују се колективним уговором или споразумом закљученим између послодавца и представника запослених. (LHSW, члан 44) Представник запослених, односно Одбор за OHS имају право: (1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду; (2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених; (3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду. Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору. (LHSW – члан 46)

Запослени је дужан да користи средства и опрему за личну заштиту на раду у радној околини, односно приликом обављања послова и радних активности, на којима се опасност и/или штетност, односно ризици од настанка повреда и оштећења здравље не могу отклонити или у довољној мери смањити применом техничких, технолошких, организационих и других мера у области безбедности и здравља на раду. (Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, (PPE, члан 3) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду. (PPE, члан 4) Даље, послодавци је дужан да сачини преглед опасности и штетности које захтевају коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду као и да одреди средства и опрему за личну заштиту на раду која одговарају прегледу средстава и опреме за личну заштиту на раду. (РПМ, чланб).

Обука радника на пројекту и вођење евиденције обуке

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење. (LHSW, члан 32)

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад након њиховог ангажовања или премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава рада, а у светлу промена у процесима рада које могу проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад. Послодавци су дужни да запослене у току оспособљавања упознају са свим врстама ризика на пословима на које га одређују и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са актом о процени ризика. Оспособљавање за безбедан и здрав рад запосленог мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места и спроводи се по програму, чији садржај послодавац мора, када је то потребно, да обнавља и мења. Обуке морају да буду прилагођене конкретним пословима, да се организују у току радног времена, а трошкови оспособљавања не могу бити на терет запосленог. Ако послодавац одреди запосленом да истовремено обавља послове на два или више радних места, дужан је да запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од радних места. (LHSW, члан 27) Послодавци су дужни да, поред оспособљавања за ОHS, обезбеде да запослене жене у трудноћи, запослени млађи од 18 година и запослени са умањеним радним способностима буду писмено обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и мерама за отклањање тих ризика (LHSW, члан 30)

Према LHSW-у, послодавци су дужни да воде и чувају евиденцију, између осталог, о запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад (LHSW, члан 49) Евиденција о обуци води се у складу са Правилником о евиденцији о ОHS. (Члан 8. прецизира садржај евиденције о оспособљавању за безбедан и здрав рад).

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на њиховом радном месту. Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се сваке године, а на осталим радним местима сваке четири године. Оспособљавање за безбедан и здрав рад обавља се на језику који запослени разуме и прилагођава се могућностима и способностима особа са инвалидитетом. (LHSW, члан 28)

Документовање и пријављивање незгода на раду, професионалних болести и инцидената

Послодавац је дужан да одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писменој форми пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, као и опасну појаву која би могла да угрози безбедност и здравље запослених. Послодавац је дужан да, најкасније у

року од три радна дана од дана сазнања, пријави надлежној инспекцији рада професионално обољење. (LHSW, члан 50)

Послодавац је дужан да извештај о повреди на раду и професионалном обољењу који се догоде на радном месту достави Републичком фонду за здравствено и инвалидско осигурање као и запосленом који је претрпео повреду, односно код кога је утврђено професионално обољење. (LHSW, члан 51) Послодавци су дужни да овај извештај сачине одмах, а најкасније у року од 24 сата од сазнања за повреду или болест. Такав извештај се доставља здравственој установи у којој је прегледан радник који је повређен или код којег је дијагностиковано професионално обољење како би лекар или здравствена установа уз тај извештај прикључила свој лекарски извештај. (Правилник о пријављивању повреда на раду и професионалних болести, члан 6) Послодавци су дужни да у року од два дана од пријема комплетираног извештаја доставе свој коначни извештај филијали Републичког фонда за здравствено и инвалидско осигурање у којој запослени, који је задобио повреду или оболео од професионалне болести, може остварити права утврђена законима о здравственом осигурању. (Правилник о пријављивању повреда на раду и професионалних болести, члан 7)

Филијала Републичког фонда за здравствено осигурање оверава свих пет примерака извештаја, од којих један задржава, а остале враћа послодавцу. Послодавац један примерак задржава, један доставља запосленом, одмах или најкасније у року од два дана од његовог пријема, један примерак доставља филијали Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, и један примерак доставља Министарству рада – Управи за безбедност и здравље на раду. (Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу, члан 7)

Превенција ванредних ситуација и организовање приправности и реаговања у ванредним ситуацијама

Послодавац је дужан да спроведе неопходне мере за прву помоћ, заштиту од пожара и евакуацију, као и да успостави непосредну комуникацију са службом хитне помоћи, и надлежним органима. Такође, послодавац је дужан обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности. (LHSW, члан 15) Послодавац је дужан да видно обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања као и о мерама за спречавање или отклањање ризика. Послодавац је дужан да обезбеди да приступ радном месту у радној околини, на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења (тровања, гушења, и сл.), имају само лица која су оспособљена за безбедан и здрав рад, која су добила упутства да престану да раде

и/или одмах напусте радно место и која су снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду. (LHSW, члан 31)

Послодавац нема право да захтева од запосленог и других лица присутних на радном месту да наставе са радом све док постоји повећана или непосредна опасност. Запослени се не смеју стављати у неповољнији положај због напуштања ризичне радне зоне и/или територије током повећане опасности и морају бити заштићени од негативних последица. (LHSW, члан 33 и 34)

Послодавац ће бити кажњен новчаном казном ако не обезбеди пружање прве помоћи, као и ако не оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности, или ако не заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених. (LHSW, члан 69)

Мере за ублажавање негативних деловања као што су повреде на раду, смрт, инвалидност и професионалне болести

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то: (1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад (износ не може бити нижи од минималне зараде утврђене у складу са 33), ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено; (2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост (износ не може бити мањи од минималне зараде утврђене у складу са 33), ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено. (LL, члан 115)

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Послодавац је дужан да запосленима исплати накнаду штете насталу због повреде на раду или професионалне болести коју одреди суд или осигуравајуће друштво. Закон не прецизира методологију за одређивање износа. Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите. (LL члан 119)

Процедуре за успостављање и одржавање безбедног радног окружења

Послодавци су дужни да донесу и спроводе процедуре за одржавање безбедног и здравог радног окружења, укључујући машине и опрему. Ово укључује и примену одговарајућих мера у вези хемијских, физичких и биолошких штетности, као и обавезу вршења периодичних контрола безбедносних услова и провере стања техничке опреме. (LHSW, члан 13)

Средства и опрему за личну заштиту на раду послодавци одређују на основу процене ризика од настанка повреда и оштећења здравља запослених, односно препознатих и утврђених опасности и штетности којима су запослени изложени на свом радном месту и у радној околини. Запослени користе средства и опрему за личну заштиту на раду на радном месту и у радној околини, односно приликом обављања послова и радних активности, на којима се опасности и/или штетности, односно ризици од настанка повреда и оштећења здравља не могу отклонити или у довољној мери смањити применом техничких, технолошких, организационих и других мера у области безбедности и здравља на раду. (Правилник о превентивним мерама за здрав и безбедан рад при коришћењу личних заштитних средстава на раду – члан 3) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства личне заштите на раду. (Правилник о превентивним мерама за здрав и безбедан рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, чл. 4 и 6)

Запослени је дужан да сарађују са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду како би се спровеле прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем ради. (LHSW, члан 36) Послодавац је дужан да организује послове безбедности и здравља на раду. (LHSW, члан 37)

Право и дужност пријављивања небезбедних ситуација, право на напуштање радног места и забрана одмазде за пријављивање

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду. (LL, члан 80) Има обавезу да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, опасностима, штетностима, или другим појавама који би на радном месту могли да угрозе његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених. Ако послодавац не отклони неправилности, штетности, опасности или друге појаве у року од осам дана или ако запослени сматра да за отклањање утврђених појава нису спроведене одговарајуће мере за безбедност и здравље, запослени се може обратити надлежној инспекцији рада, о чему обавештава лице за ОHS. (LHSW, члан 36)

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, укључујући и напуштање радног места. У таквом случају запослени не одговара за штету коју претрпи послодавац. (LHSW, члан 34) Наиме, запослени има право да одбије да ради: (1) ако му прети непосредна опасност по живот и

здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде; (2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком; (3) ако запослени у току оспособљавања за OHS није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима које обавља или на његовом радном месту; (4) дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање; (5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду. Када запослени одбије да ради у описаним случајевима, а послодавац сматра да захтев запосленог није оправдан, послодавац ће обавестити Инспекцију рада. (LHSW, члан 33)

Извођачи радова и сарадња са радницима на пројекту у области OHS

Кад два или више послодаваца у обављању послова деле радни простор, дужни су да сарађују у примени прописаних мера за безбедност и здравље запослених. Послодавци су дужни да, узимајући у обзир природу послова које обављају, координирају активности у вези са применом мера за отклањање ризика од повређивања, односно оштећења здравља запослених, као и да обавештавају један другог и своје запослене и/или представнике запослених о тим ризицима и мерама за њихово отклањање. Начин њихове сарадње утврђује се писаним споразумом. Тим споразумом се одређује лице задужено за координацију спровођења заједничких мера којима се обезбеђује здравља и безбедности свих запослених. (LHSW, члан 19)

У складу са Уредбом о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима („RSHWTMC“), Инвеститор, односно заступник инвеститора је дужан да одреди једног или више координатора за израду пројекта и једног или више координатора за извођење радова када на градилишту изводе или је предвиђено да ће радове изводити два или више извођача радова. (RSHWTMC, члан 4)

Послодавац је дужан да запосленима или њиховим представницима за OHS обезбеди све информације које се односе на OHS, а нарочито о мерама које се предузимају у циљу остваривања безбедних и здравих услова за рад на градилишту. Информације морају бити разумљиве запосленима на које се односе. (RSHWTMC, члан 16)

Усвајањем новог Закона о OHS суспендовани су члан 5. и 6..

Систем за редовно оцењивање безбедности и здравља на раду

LHSW и LL генерално обавезују послодаваца да се стара о безбедности и здрављу на раду. Они су дужни да поштују захтеве дефинисане у LHSW и да осигурају да здравље и безбедност запослених нису угрожени.

Послодавац води евиденцију која се односи на OHS, у складу са LHSW (члан 49) и именују лице задужено за послове OHS које поседује лиценцу за OHS (које је положило одговарајући стручни испит). Лице задужено за OHS попуњава обрасце прописане Правилником о евиденцији у области OHS и води евиденцију о радним местима са повећаним ризиком, запосленима распоређеним на радна места са повећаним ризиком и њиховим лекарским прегледима, повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом, запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад, опасним материјалима који се користе у току раду, извршеним испитивање радне околине, извршеним прегледима опреме за рад, издатим средствима и опреми за личну заштитну на раду, пријавама смртних, колективних и тешких повреда на раду и професионалним обољењима и извештајима о ризицима који угрожавају безбедност и здравље запослених. (Правилник о евиденцији у области OHS)

Ризици везани за безбедност и здравље на раду који се могу нарочито односити на раднице

Посебна права, обавезе и мере у вези са здрављем и безбедношћу на раду жена које обављају послове који потенцијално угрожавају материнство, запослених са инвалидитетом и запослених оболелих од професионалних болести уређују се LHSW, другим прописима, колективним уговорима, општим актима послодаваца и уговорима о раду.

Поред оспособљавања за безбедан и здрав рад, послодавци морају да обезбеде да запослене жене у трудноћи и запослени са умањеним радним способностима буду писмено обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и мерама за отклањање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду.

Закон не захтева избалансирану заступљеност жена и мушкараца у одборима за OHS како би се помогло у креирању политика које одговарају потребама жена радница на пројекту.

Резиме

Прописи у области OHS обухватају главне захтеве ESS2 везане за безбедност и здравље на раду.

7. ОСОБЉЕ ОДГОВОРНО ЗА СПРОВОЂЕЊЕ LMP

МоН и Јединица за координацију пројекта (PCU) биће задужени за следеће послове:

- спровођење ових процедура за управљање радном снагом и њихова примена на непосредно ангазоване раднике;
- старање о томе да су извођач(и) пре почетка извођења радова усвојили ове LMP или поред њих донели своје процедуре управљања радном снагом, у складу са овом процедуром управљања радном снагом, и са планом безбедности и здравља на раду. Исто важи и за консултанте и консултантске фирме;
- праћење и извештавање о примени процедура управљања радом извођача на пројекту;
- праћење испуњавања обавеза према радницима по уговорима и подуговорима од стране извођача радова, како је наведено у Општим условима Стандардне тендерске документације Светске банке, и у складу са ESS2 и домаћим прописима о раду;
- вођење евиденције о процесу запошљавања и закључивања радног односа са непосредно ангажованим радницима;
- праћење процеса запошљавања радника по уговору како би се осигурало да се одвија у складу са овим процедурама управљања радом и домаћим прописима о раду;
- праћење испуњености стандарда у погледу безбедности и здравља на раду на радном месту у складу са домаћим прописима о безбедности и здрављу на раду и захтевима ESS2;
- праћење обуке за раднике на пројекту о безбедности и здрављу на раду, спречавању сексуалног искоришћавања и злостављања / сексуалног узнемиравања, и друге неопходне обуке;
- старање о постојању жалбеног механизма за раднике на пројекту, и праћењу и извештавању о његовом спровођењу;
- праћење спровођења кодекса понашања радника;
- успостављање и спровођење процедуре за документовање конкретних инцидената, као што су повреде на раду, обољења и незгоде које доводе до прекида у раду везане за пројекат. Вођење такве евиденције и старање о томе да је и сва трећа лица и примарни добављачи воде. Та евиденција представљаће основу за редовну анализу учинка система безбедности и здравља на раду и услова рада;
- пријављивање смртних, колективних, тешких и средње тешких повреда на раду органима унутрашњих послова и Инспекторату за рад.

За активности за које је потребан План управљања ризицима пројекта по еколошко и друштвено окружење (ESMP) или ESMP контролна листа, консултант за надзор, ако је

ангажован, запослиће квалификоване стручњаке за надзор ESMP-а и о учинку извештавати МоН и одговарајућу PCU на месечном нивоу.

Извођачи ће бити задужени за следеће послове:

- запошљавање или именовање квалификованих стручњака за припрему и спровођење процедура за управљање радном снагом, планова безбедности и здравља на раду, посебно за овај пројекат, и управљање учинком подизвођача;
- старање да радници по уговорима и подуговорима примењују ове LMP;
- надзор над спровођењем процедура за управљање радном снагом и планова безбедности и здравља на раду од стране подизвођача;
- вођење евиденције о процесу запошљавања и закључивања радног односа са радницима по уговору;
- јасно упознавање радника по уговору са описом посла и условима рада, и уручивање једног примерка уговора о раду;
- развијање, спровођење и одржавање жалбеног механизма за раднике, и решавање жалби примљених од радника по уговору и подуговору;
- обезбеђивање система за редовну анализу и извештавање о радној снази, и учинку система безбедности и здравља на раду;
- организовање редовних уводних обука за рад, укључујући, без ограничења, о безбедности и здрављу на раду, заштити животне средине, социјалном укључивању, и спречавању сексуалног искоришћавања и злостављања / сексуалног узнемиравања, и других неопходних обука;
- старање о томе да су сви радници извођача и подизвођача упознати са кодексом понашања и потписали га пре почетка радова;
- успостављање и спровођење процедуре за документовање конкретних инцидената, као што су повреде на раду, обољења и незгоде које доводе до прекида у раду везане за пројекат. Вођење такве евиденције и старање о томе да је и сва трећа лица и примарни добављачи воде. Та евиденција представљаће основу за редовну анализу учинка система безбедности и здравља на раду и услова рада;
- пријављивање смртних, колективних, тешких и средње тешких повреда на раду органима унутрашњих послова и Инспекторату за рад.

Министарство финансија и Централна фидуцијарна јединица (ЦФЈ) су задужени за управљање радом непосредно ангажованих радника које су они ангажовали или ће ангажовати. Обезбедиће се упознавање с LMP-ом унутар институције, и ставиће се на располагање примерци ових процедура на енглеском и српском језику. Руководилац Јединице за координацију пројекта (PCU) биће одговоран за избор, ангажовање и управљање радом радника PCU, а кадровска питања и питања из домена радних односа за државне службенике запослене у МоF који су привремено распоређени у PCU решаваће се у складу са кадровском политиком Министарства, а за раднике ангажоване у ЦФЈ

применом Закона о раду (пошто они нису државни службеници већ консултанци ангажовани на основу консултантских уговора) уз поделу одговорности за управљање радном снагом са руководиоцем ЦФЈ. Управљање ОНС је у надлежности саветника за ОНС из МоФ, ЦФЈ (лице постављено у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду).

8. ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ

Извођачи ће усвојити ове LMP или донети сопствене процедуре које ће у свему бити у складу са овим LMP. Консултант PCU за утицаје пројекта на друштвено окружење и/или консултант за надзор задужен за надзор грађевинских радова разматрају и одобравају LMP извођача. Пружаоци услуга и добављачи робе дужни су да усвоје ове LMP. Принципи и процедуре приказани у наставку представљају основне, али не и све, захтеве.

Како је дефинисано у Закону о раду Србије, запошљавање радника на пројекту заснива се на начелима недискриминације и једнаких могућности. Неће бити дискриминације у погледу било ког аспекта радног односа, као што су заснивање радног односа, накнаде, услови рада и права и обавезе из радног односа, приступ обуци, напредовање или престанак радног односа. Извођачи доносе следеће мере, а PCU и консултант за надзор врше надзор над њиховим спровођењем, како би се обезбедило равноправно поступање за све запослене:

- Обезбеђивање да поступак избора радника на пројекту буде објективан и да постављени услови нису непосредно или посредно дискриминаторни. Радници на пројекту ће се бирати и оцењивати на основу њихових компетенција и професионалних достигнућа. Пол, рођење, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање и/или инвалидност, етничко порекло, вера, брачни статус, породичне обавезе, сексуална оријентација, политичка или друга уверења, социјално порекло, материјално стање, чланство у политичким организацијама, инхерентни захтеви радног места не могу бити основ за доношење било какве одлуке у вези са запошљавањем и радним односом.
- Ипак, треће стране се охрабрују да заузму родно осетљив приступ, и да учине разумна прилагођавања како би се особама са инвалидитетом омогућило учешће у пројекту.
- Пријаве за пријем у радни однос се разматрају у складу са процедурама пријављивања које утврђују извођачи.
- Пре заснивања радног односа се дају јасни описи послова, који садрже објашњење вештина које се траже за појединачна радна места.
- Са радницима се закључују писмени уговори, у којима се одређују услови рада, а њихов садржај им се објашњава. Радници потписују уговоре о раду. Права и обавезе из радног односа биће доступни на радним местима.

- У избору неквалификоване радне снаге приоритет ће имати лица из заједница, насеља и општина на које пројекат непосредно утиче.
- Радници по уговору не плаћају никакве накнаде за запошљавање. Ако се такве накнаде наплаћују, оне иду на терет послодавца („Извођач“).
- У зависности од порекла послодавца и запосленог, уговори се сачињавају на одговарајућем језику који обе стране разумеју.
- Поред писане документације, радницима који имају потешкоћа са разумевањем документације биће обезбеђено и усмено објашњење услова рада.
- Иако се не очекују проблеми у вези са језиком комуникације, пажњу треба посветити обезбеђивању координације између различитих извођача и средстава за решавање било каквих језичких разлика.
- Страним радницима је потребна боравишна дозвола, која им омогућава да раде у Србији.
- РСУ ће укључити у уговоре одредбу да сво особље извођача (и подизвођача) мора да има 18 или више година, као и процедуре за доказивање старости.
- РСУ ће у тендерску документацију укључити конкретне услове из ОHS стандарда које сви извођачи и подизвођачи морају да испуњавају у оквиру овог пројекта. Стандарди ће бити у складу са локалним прописима, смерницама Групе Светске банке за заштиту животне средине, безбедност и здравље на раду, и Добром међународном и индустријском праксом (GIP).

Следећи захтеви стандарда за безбедност и здравље на раду треба да буду укључени, као минимум, у План ОHS који припрема извођач:

- Поступак процене ризика;
- Радна дозвола за опасне послове (рад на висини, рад на високим температурама, рад у скученим просторима);
- Златна правила за радове опасне по живот;
- Процедура реаговања у хитним случајевима;
- Заштита од пада и рад на висини;
- Безбедност ископавања; безбедност мердевина и скела; безбедност заваривања и резања; безбедност кранова, дизалица и виљушкара; безбедност електричних и ручних алата;
- Респираторна заштита од хемијских и ваздушних опасности (укључујући прашину, силицијум диоксид);
- Електрична безбедност (контрола опасних енергија, поступак закључавања – изоловање снабдевања електричном енергијом машина и опреме, енергетска верификација, рад на безбедној удаљености, заштита ожичења и дизајна, уземљење, заштита струјног кола, заштита од електричног лука);
- Комуникација о опасностима;
- Заштита од буке и вибрација;

- Заштита при подизању челичних конструкција;
- Заштита од пожара;
- Заштита при руковању материјалима;
- Мере заштите при бетонским и зидарским радовима;
- Лична заштитна опрема (PPE) за грађевинске радове;
- Обука о OHS;
- Право радника да одбије опасан рад.

Поред тога, планови безбедности и здравља на раду ће, између осталог, укључивати следеће: извођач радова ће дефинисати матрицу одговорности за OHS за сво особље, укључујући менаџера пројекта, менаџера уговора, особље за OHS, надзорнике, и све запослене са јасним улогама и одговорностима у области OHS. Сваки извођач мора да има своје особље за OHS, које ће бити одговорно за спровођење и надзор над спровођењем програма OHS. Извођачи ће обезбедити безбедно радно место; стога ће процена ризика бити завршена пре почетка било каквих грађевинских активности, а мере безбедности ће се спроводити у складу са важећим стандардима за безбедност. PPE и друге превентивне мере се запосленима обезбеђују бесплатно. Сви запослени ће се стриктно придржавати 14 Златних правила за радове код којих постоји опасност по живот радника (правила OHS која се не могу прекршити ни под каквим околностима), за чије неспровођење постоји уговорна матрица последица. Основаће се Одбор за OHS при грађевинским радовима у којем ће бити представници запослених, PCU и свих подизвођача. На сваке две недеље одржаваће се састанци о OHS ради разматрања превентивних мера, одступања и неусаглашености, незгода и корективних радњи. Извођачи ће спроводити интерне анкете и ревизије о безбедности и здрављу на раду ради провере усклађености праксе OHS. Неусаглашености се документују и интерно пријављују. Одредиће се рокови за корективне мере и пратити њихово спровођење. Пре почетка рада, сваког дана се организују брифинзи о безбедности и здрављу на раду на којима се указује на одређене опасности и превентивне мере сваког посла. Извођачи ће документовати и пријавити PCU све незгоде и болести које су изазвале спреченост за рад, као и смртне или тешке повреде које се могу десити на градилишту.

На лицу места се обавезно обезбеђују средства за указивање прве помоћи, а за теже повреде се унапред одређују здравствена установа у којој ће се вршити медицинско збрињавање, као и одговарајући превоз за повређене раднике. Радници морају да прођу обуку за обављање опасних послова као што су рад на висини, рад у скученом простору, заваривање итд. Сви радници морају да заврше најмање уводну обуку за OHS да би имали приступ градилишту.

Консултант за надзор ће спроводити периодични надзор над радом извођача на пословима заштите на раду, укључујући дневне посете градилишту. Овај надзор ће обухватити поштовање горе наведених стандарда, незгоде, кршење златних правила, препоруке и

напредак текућих корективних радњи. GSE ће укључити у уговор(е) обавезу извођача да извештавају о питањима као што су број, тежина и учесталост несрећа...

Консултант за надзор разматра и одобрава безбедносне планове и процедуре извођача. Извођач грађевинских радова израђује и примењује Кодекс понашања. Извођач грађевинских радова је такође дужан да Кодекс понашањадостави консултанту за надзор на разматрање и одобравање. Кодекс понашања ће одражавати основне вредности компаније и општу радну културу. Уз то, извођач ће донети Кодекс понашања са посебним освртом на превенцију SEA/SH, било као самосталан документ или као део општег Кодекса понашања. Извођач је дужан да осигура да су сви радници прочитали, разумели и потписали Кодекс понашања посвећен питањима SEA/SH. Садржај Кодекса понашања је укључен у стандардну тендерску документацију Светске банке, и укључиће одредбе које се односе на превенцију SEA/SH. Извођачи су дужни да периодично достављају информације о учинку у погледу питања радне снаге, безбедности и здравља на раду. Те информације ће се укључити у месечни извештај извођача радова, и прегледаће их тим консултанта за надзор. Поред тога, извођачи ће извештавати PCU о свим инспекцијским контролама и ревизијама које спроводе надлежно министарство Србије, односно Министарство за рад, здравље и социјална питања. Налази инспекције рада биће представљени PCU и Банци на захтев. Извођачи ће припремати извештаје о питањима радне снаге и OHS. PCU ће без одлагања обавестити Банку о сваком инциденту или несрећи на пројекту који има или ће вероватно имати значајан негативан утицај на животну средину, заједнице под непосредним утицајем пројекта, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност, или безбедносни инцидент, несрећа или околност) чим је то разумно изводљиво, али најкасније пет календарских дана од дана настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге протесте радника, тешке или смртне повреде радника, повреде чланова заједнице или штете на имовини изазване пројектом. PCU ће припремити извештај о таквом догађају заједно са корективним мерама и доставити га Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

Министарство здравља ће обавестити Банку у року од 48 сати о сваком инциденту или несрећи у вези са пројектом који има или ће вероватно имати значајан негативан утицај на животну средину, заједнице под непосредним утицајем пројекта, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност, или безбедносни инцидент, несрећа или околност), али најкасније три календарска дана од настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге протесте радника, тешке ил смртне повреде радника, повреде чланова заједнице или штете на имовини изазване пројектом. Извештај о догађају и план корективних мера биће припремљени и достављени Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

Садржај Кодекса понашања је укључен у Стандардну тендерску документацију Светске банке, и укључиће одредбе које се односе на SEA/SH.

Извођачи су дужни да периодично достављају информације о учинку у погледу питања радне снаге, безбедности и здравља на раду. Те информације ће се укључити у месечни извештај извођача радова, и прегледаће их тим консултаната за надзор.

Поред тога, извођач радова ће известити Зајмопримца о свим инспекцијским контролама и ревизијама које спроведу одговарајућа министарства, као што је Инспекторат за рад. Налази ревизија рада биће представљени Зајмопримцу и Банци, на захтев.

9. УЗРАСТ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Минимални узраст за заснивање радног односа у овом пројекту биће 18 година. Домаћим прописима је забрањен рад деце.

Све стране ће бити дужне да утврде идентитет и старост свих радника, непосредно ангажованих и радника по уговору. Самим тим, сви радници ће бити дужни да пруже доказ о својој старости, као што је лична карта, пасош, возачка дозвола, извод из матичне књиге рођених или важеће лекарско уверење или школско сведочанство.

Ако се на раду за пројекат затекне дете млађе од минималног узраста, предузеће се мере да се без одлагања раскине радни однос или радно ангажовање тог детета на одговоран начин, узимајући у обзир најбоље интересе детета

10. УСЛОВИ РАДА

Услови рада у Србији уређени су одредбама LL-а, а безбедност и здравље на раду регулисани су Законом о безбедности и здрављу на раду (LHSW).

Радник на пројекту може бити запослен или ангажован за рад на пројекту само након што испреговара, потпише и добије примерак уговора о раду или ангажовању који садржи све неопходне елементе у складу са одредбама LL-а.

Радник на пројекту може бити запослен на неодређено или одређено време, или може бити ангажован без заснивања радног односа по уговору.⁹ У оба случаја, радник на пројекту пријављује се Централном регистру обавезног социјалног осигурања, у складу са законима Републике Србије. Ако је радник на пројекту запослен/ангажован у другој држави у којој има пребивалиште, биће пријављен у складу са прописима те државе. За samozапослене раднике на пројекту мора се доставити доказ о пријави Централном регистру обавезног социјалног осигурања или одговарајућем иностраном органу.

Услови запошљавања или ангажовања радника на пројекту морају, између осталог, да испуњавају следеће стандарде:

⁹ У складу са ЗР, постоје две категорије радника: запослени у радном односу (на неодређено или одређено време) и лица ангажована ван радног односа (по уговору о обављању привремених и повремених послова, уговору о делу и уговору о допунском раду).

- Раднику на пројекту би унапред требало да буде јасно које ће послове обављати и коју ће плату/зараду/накнаду примити.
- Радник на пројекту ће бити плаћан редовно, најмање једном месечно, или, по договору, по завршетку конкретног посла, у складу са уговором о раду или ангажовању.
- Радник на пројекту ће, у принципу, радити осам часова дневно.
- Сав рад дужи од осам часова дневно сматра се прековременим радом и радник на пројекту би требало да прими додатну накнаду за часове прековременог рада. У сваком случају, радник на пројекту не може да ради више од 12 часова дневно.
- Радник на пројекту има право на дневни одмор у трајању од најмање 11 часова у оквиру 24 часа.
- Радник на пројекту има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.
- Просечни број радних сати недељно у току шестомесечног периода не може прећи 40.
- Радник на пројекту има право на годишњи одмор, боловање, породилско одсуство и одсуство због породичних обавеза, у складу са домаћим законом и овим LMP. У случају да домаћим законом није уређено право на одсуство по било којој основи (примера ради, у случају привремених и повремених послова), извођач ће раднику на пројекту, на његов захтев, одобрити разумно одсуство узимајући у обзир све околности.
- Радни однос по основу уговора о раду или уговора о ангажовању, осим уговора о раду на неодређено време, престаје даном истека тог уговора, осим ако се обе стране другачије не договоре. У случају превременог раскида уговора о раду, писмено обавештење доставља се најмање 15 дана унапред. У случају да су радници по уговору нерезиденти, раскид уговора о раду и било каква са тим повезана плаћања врше се у складу са домаћим законом, уколико је закон у складу са овим LMP. Према стандардима ESS2, законом предвиђена плаћања – укључујући отпремнине, неискоришћени годишњи одмор, доприноси за социјално и пензионо осигурање – плаћају се пре или на дан престанка радног односа.
- Биће процењени ризици везани за конкретна радна места. У складу са домаћим правом (LHSW-ом), свако треће лице које запошљава или ангажује раднике по уговору одговорно је за спровођење превентивних и заштитних мера у циљу остваривања безбедног и здравог радног окружења и информисање радника на пројекту о свим релевантним питањима и условима који утичу на његово здравље и

безбедност на раду. Радник на пројекту је дужан да се придржава прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио свој живот и здравље или живот и здравље других.

Питања везана за ковид-19: Пројекат ће ради ублажавања ризика од изложености радника на пројекту ковиду-19 у свему следити националне препоруке и смернице WHO.

Радници имају право да се удаље са посла у случају да оправдано верују да постоји непосредна и озбиљна опасност по њихову безбедност или здравље и дужни су о томе одмах да обавесте своје надређене.

- У пројекту ће се успоставити механизми за спречавање дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и осигурање равноправног поступања и једнаких прилика за све. Пружаоци услуга који послују у Србији требало би да следе процедуре прописане домаћим законима у погледу дискриминације, узнемиравања и једнаких прилика.
- Радници на пројекту имају право да оснују синдикат или другу организацију или да приступе синдикату или организацији по свом избору, као и да колективно преговарају, у складу са домаћим законом. Послодавац (треће лице) се неће мешати у права радника да одаберу организацију или се одреде за алтернативни механизам заштите својих права у погледу услова рада и запошљавања.
- Радници на пројекту ће бити у стању да поднесу притужбе путем жалбеног механизма описаног у одељку 11.

11. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ

Јединица за координацију пројекта ће успоставити и имплементирати жалбени механизам за непосредно ангажоване раднике ради решавања проблема на радном месту.

PCU ће захтевати од свих трећих лица која ангажују или запошљавају раднике по уговору да успоставе и имплементирају жалбени механизам за своју радну снагу (укључујући раднике по подуговору) пре почетка било које активности у оквиру пројекта.

Жалбени механизам за раднике ће укључивати:

- процедуру за пријем притужби, попут обрасца за коментаре/жалбе, кутије за сугестије и налоге електронске поште, дежурну телефонску линију;
- утврђене рокове за одговарање и решавање по притужбама;

- евиденцију притужби за регистрацију и праћење ажурности у решавању по притужбама;
- одељење задужено за пријем, евидентирање, решавање и праћење поступања по притужбама.

Жалбени механизам за раднике биће представљен током уводне обуке коју сва трећа лица обезбеђују за све раднике на пројекту. Овај механизам ће почивати на следећим начелима:

- Процес ће бити транспарентан и омогућаваће радницима да изразе своје бојазни и поднесу притужбе.
- Неће бити дискриминације против оних који поднесу притужбе, а све притужбе ће се сматрати поверљивим.
- Са анонимним притужбама ће се поступати као и са онима чији је подносилац познат.
- Руководство ће све притужбе узимати озбиљно и предузимаће правовремене и одговарајуће радње у погледу њих.

Информације о постојању жалбеног механизма биће лако доступне свим радницима на пројекту (непосредно ангажованим и по уговору) путем огласних табли, присуства „кутија за сугестије/жалбе“ и, по потреби, других средстава .

Постојање жалбеног механизма за раднике на пројекту не спречава раднике да користе процедуру мирења предвиђену Законом о раду или било који други судски механизам.

12. УПРАВЉАЊЕ РАДОМ ИЗВОЂАЧА

Зајмопримац ће за објављивање јавних позива и закључивање уговора користити Стандардну документацију Светске банке за јавне набавке из 2017, која садржи услове у погледу безбедности и здравља на раду. Понуђачи ће бити у обавези да доставе Изјаву о радној снази и условима рада као што је предвиђено у Прилогу 2 ових LMP.

У склопу процеса одабира извођача који ће ангажовати раднике по уговору, PCU може да анализира следеће информације (све, или одабране у складу са врстом активности/услуга које су предмет поступка набавке):

- информације из јавних евиденција, примера ради регистра привредних субјеката и јавних докумената који се односе на кршење важећих прописа о раду, укључујући извештаје Инспектората за рад и других органа надлежних за спровођење закона;
- дозволе за рад, документа о упису у регистар, лиценце и одобрења;
- документа везана за систем управљања радном снагом, укључујући и питања безбедности и здравља на раду, примера ради процедуре за управљање радном снагом;
- лични подаци руководиоца задужених за управљање радном снагом, безбедност и здравље, као и њихове квалификације и сертификати;
- сертификати/дозволе/обука запослених за обављање потребних послова;

- евиденција о кршењу прописа о безбедности и здрављу на раду и корективне мере предузете тим поводом;
- пријаве и обавештења надлежним органима о повредама и повредама са смртним исходом; и
- евиденција о законом прописаним давањима радницима и доказ о упису радника у одговарајуће програме, итд.

Уговори са одабраним трећим лицима ће садржавати одредбе везане за радне односе и безбедност и здравље на раду, предвиђене у Стандардној документацији Светске банке за јавне набавке и законима Републике Србије.

Ако је ангажован консултант за надзор он ће управљати и пратити резултате извођача у погледу радних односа и безбедности и здравља на раду када је реч о радницима по уговору, притом се усредсређујући на поштовање одредби уговора од стране извођача (обавеза, изјава и гаранција). То може да подразумева периодичне провере, инспекције и/или тачкасте контроле на местима рада или локацијама на којима се изводе радови и/или евиденције о управљању радном снагом и извештаја извођача. Евиденција о управљању радном снагом и извештаји извођача могу да обухватају: (а) репрезентативни узорак уговора о раду или споразума између трећих лица и радника по уговору; (б) евиденцију везану за примљене притужбе и њихове исходе; (в) извештаје који се односе на инспекцији надзор у области безбедности, укључујући повреде и повреде са смртним исходом, и спровођење корективних мера; (г) евиденцију везану за случајеве кршења домаћег закона; и (д) евиденцију о обуци организованој за раднике по уговору ради упознавања са питањима радних односа, услова рада и безбедности и здравља на раду која важе за пројекат.

13. РАДНИЦИ У ЗАЈЕДНИЦИ

С обзиром на природу пројекта неће бити ангажовани радници у заједници.

14. РАДНИЦИ ПРИМАРНИХ ДОБАВЉАЧА

Овим пројектом се не предвиђају примарни добављачи.

ПРИЛОГ 01 – УЗОРАК КОДЕКСА ПОСТУПАЊА

КОДЕКС ПОНАШАЊА ЗА РАДНИКЕ НА ПРОЈЕКТУ

Ми смо извођач радова, [унесите име извођача]. Потписали смо уговор са [унесите име наручиоца] за [унесите опис радова]. Ови радови ће се изводити на [унесите место градилишта и друге локације на којима ће се радови изводити]. Наш уговор нас обавезује да спроводимо мере за решавање еколошких и друштвених ризика у вези са радовима, укључујући ризике од сексуалног искоришћавања и злостављања и сексуалног узнемиравања.

Овај Кодекс понашања представља део наших мера за решавање еколошких и друштвених ризика у вези са радовима. Он се примењује на све наше особље, раднике и друге запослене на градилишту или на другим местима где се радови изводе. Такође се примењује на особље сваког подизвођача и било које друго особље које нам помаже у извођењу радова. Сва таква лица се називају „особље извођача“ и њихово понашање се регулише овим Кодексом понашања.

Овај Кодекс понашања утврђује понашање које захтевамо од целокупног особља Извођача.

Наше место рада представља окружење у коме се неће толерисати небезбедно, увредљиво, злостављајуће или насилно понашање, у коме сви треба да се осећају пријатно и могу да постављају питања или износе проблеме без страха од одмазде.

ТРАЖЕНО ПОНАШАЊЕ

Особље извођача:

- обавља своје дужности компетентно и марљиво;
- придржава се овог Кодекса понашања и свих важећих закона, прописа и других захтева, укључујући захтеве везане за заштиту здравља, безбедност и добробит другог особља извођача и било које друге особе;
- одржава безбедно радно окружење, између осталог, на следећи начин:
 - стара се да радна места, машине, опрема и процеси под контролом сваког од њих буду безбедни и без ризика по здравље;
 - носи потребну личну заштитну опрему;
 - примењује одговарајуће мера које се односе на хемијске, физичке и биолошке материје и агенсе; и
 - придржава се применљивих оперативних процедура за хитне случајеве.
- пријављује радне ситуације за које сматра да нису безбедне или здраве и удаљује се из радних ситуација за које оправдано верује да представљају непосредну опасност по његов живот или здравље;

- поступа према другим људима са поштовањем и не дискриминишући одређене групе као што су жене, особе са инвалидитетом, радници мигранти или деца;
- не упушта се у било који облик сексуалног узнемиравања, укључујући показивање нежељене сексуалне заинтересованости, захтеве за сексуалним услугама и друго нежељено вербално или физичко понашање сексуалне природе у односима са другим особљем извођача или наручиоца;
- не упушта се у сексуално искоришћавање, што значи у било какав покушај или стварну злоупотребу положаја рањивости, различите моћи или поверења, у сексуалне сврхе, укључујући, без ограничења, новчану, друштвену или политичку корист од сексуалног искоришћавања других. У пројектима/операцијама које финансира Светска банка, сексуално искоришћавање постоји када се приступ роби, радовима, консултантским или не-консултантским услугама које финансира Банка користи за извлачење сексуалне користи;
- не упушта се у сексуалне нападе, што значи било какав облик сексуалног додиривања друге особе без њеног пристанка;
- завршава релевантне курсеве обуке који ће бити обезбеђени у вези са еколошким и друштвеним аспектима уговора, укључујући питања здравља и безбедности, сексуалног искоришћавања и сексуалног злостављања (SEA);
- пријављује кршења овог Кодекса понашања; и
- не врши одмазду према било којој особи која пријави кршења овог Кодекса понашања, било нама или наручиоцу, или која користи [жалбени [судски] механизам доступан у пројекту].

ИСКАЗИВАЊЕ ЗАБРИНУНОСТИ

Ако било која особа примети понашање за које верује да може представљати кршење овог Кодекса понашања, или које ју на други начин брине, треба да без одлагања покрене то питање. Ово се може урадити на један од следећих начина:

1. Контактирајте [унесите име експерта извођача задуженог за утицаје пројекта на друштвено окружење који има одговарајуће искуство у поступању са родно заснованим насиљем, или ако таква особа није предвиђена уговором, друге особе коју извођач одреди да се бави овим питањима] писменим путем на ову адресу [] или телефоном на [] или лично у []; или

2. Позовите дежурну телефонску линију извођача (ако постоји) на број [] и оставите поруку.

Идентитет особе се штити као поверљив податак, осим ако је пријављивање навода обавезно по домаћим прописима. Такође се могу поднети анонимне жалбе или пријаве које ће бити прописно и одговарајуће размотрене. Озбиљно схватамо све пријаве о могућем недоличном понашању и испитујемо их и предузимамо одговарајуће мере.

Обезбеђујемо, према потреби, упућивање на пружаоце услуга који могу помоћи у пружању подршке особи која је доживела наводни инцидент.

Неће бити одмазде против било које особе која у доброј намери изрази забринутост због било каквог понашања забрањеног овим Кодексом понашања. Таква одмазда би представљала кршење овог Кодекса понашања.

ПОСЛЕДИЦЕ КРШЕЊА КОДЕКСА ПОНАШАЊА

Свако кршење овог Кодекса понашања од стране особља извођача може довести до озбиљних последица, све до и укључујући раскид радног односа и могуће покретање судског поступка.

ЗА ОСОБЉЕ ИЗВОЂАЧА:

Уручен ми је примерак овог Кодекса понашања написан на језику који разумем. Упознат сам с тим да ако имам било каква питања у вези са овим Кодексом понашања, могу да контактирам [унесите име контакт особе извођача са одговарајућим искуством у поступању са родно заснованим насиљем] и тражим објашњење.

Име радника извођача: [унесите име]

Потпис: _____

Датум: (дан месец година): _____

Потпис овлашћеног представника извођача:

Потпис: _____

Датум: (дан месец година): _____

ПРИЛОГ 02 – ИЗЈАВА О РАДНИМ ОДНОСИМА И УСЛОВИМА РАДА

Образац Изјаве о радним односима и условима рада

Датум: _____

РФБ бр.: _____

Алтернативни бр.: _____

Наслов уговора: _____

Н/Р:

Ми, доле потписани, изјављујемо:

Свесни смо да се Изјава о радним односима и условима рада обавезно прилаже уз понуде.

Сагласни смо и потврђујемо да ћемо ми, укључујући наше подизвођаче, ако нам буде додељен уговор, поштовати Стандарде у погледу радних односа и услова рада предвиђене уговором.

Овим путем изјављујемо:

- да смо упознати са стандардима из Процедура управљања радном снагом и поштујемо их;
- да поштујемо све домаће законе* и релевантне прописе који се тичу запошљавања, рада и односа са запосленима, као и услова рада;
- да смо посвећени осигуравању безбедног и здравог окружења за наше запослене и поштовању свих захтева везаних за безбедност и здравље на раду прописаних домаћим законима и LMP;
- да не толеришемо било који вид дечјег, принудног или ропског рада;
- да забрањујемо сваки вид узнемиравања, сексуалног узнемиравања, злостављања, насиља, укључујући и родно засновано насиље (GBV) на радном месту, и забрањујемо непосредну или посредну дискриминацију било ког запосленог или групе запослених из било ког разлога и по било ком основу;
- потврђујемо да је радницима доступан жалбени механизам;
- потврђујемо да GM радницима није доступан, али ће бити успостављен до тренутка потписивања уговора.

Овим путем изјављујемо да ћемо, ако нам буде додељен уговор, усвојити Процедуре за управљање радном снагом које се примењују на пројекат и унети их у своје праксе.

Свесни смо да би непридржавање било које од горе наведених одредби могло да доведе до раскида уговора и искључења са пројекта.

Назив понуђача * _____

Име лица прописно овлашћеног да потпише понуду у име понуђача ** _____

Функција лица које потписује понуду _____

Потпис горе наведеног лица _____

Датум потписа _____ дана _____, _____

*: Када понуду подноси заједнички подухват (joint venture), навести назив заједничког подухвата као понуђача

** : Лице које потписује понуду треба да има пуномоћје Понуђача које се прилаже уз понуду

[Напомена: У случају заједничког подухвата, Изјава о радним односима и условима рада мора бити на име свих чланова заједничког подухвата које подноси понуду.]

Функција:

* „Домаћи закони“ су закони Републике Србије и закони државе у којој понуђач има седиште, ако је реч о страном понуђачу



Министарство здравља Републике Србије
Немањина 22–26, 11000 Београд

ПРОЈЕКАТ „ПРЕВЕНЦИЈА И КОНТРОЛА НЕЗАРАЗНИХ БОЛЕСТИ У СРБИЈИ“

ИЗВЕШТАЈ О ЈАВНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА

одржан за:

**Оквир управљања ризицима пројекта по еколошко и
друштвено окружење (ESMF)
План ангажовања заинтересованих страна (SEP)
Процедуре управљања радом (LMP),
План обавеза на пољу животне средине и друштвеног окружења
(ESCP)**



коначна верзија
БЕОГРАД, септембар 2023.

Садржај

1. ИЗВЕШТАЈ О ЈАВНОМ ОБЈАВЉИВАЊУ И ЈАВНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА	56
2. СПИСАК УЧЕСНИКА – ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ СА КЉУЧНИМ АКТЕРСИМА, 8.9.2023.	60
3. ДОКУМЕНТАЦИЈА	1

1. ИЗВЕШТАЈ О ЈАВНОМ ОБЈАВЉИВАЊУ И ЈАВНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА

У складу са еколошким и друштвеним стандардом 10 (ESS10) Светске банке (WB) – укључивање заинтересованих страна и доступност информација, током припреме ESMF документа и инструмената за управљање ризицима пројекта по еколошко и друштвено окружење (ESCP, SEP and LMP) за пројекат „Превенција и контрола незаразних болести у Србији“ (SNDPCP), Зајмопримац је спровео јавне консултације са релевантним заинтересованим странама.

Министарство здравља Републике Србије (МоН) је од 2. августа 2023. на својој интернет страници објавило нацрте ESMF, ESCP, SEP и LMP. Такође је објавило позив на јавне консултације за јавност, органе и организације заинтересоване за предметне инструменте припремљене за пројекат SNDPCP. Јавност и друге заинтересоване стране и организације су позване да учествују у процесу јавних консултација о нацртима ESMF, ESCP, SEP и LMP.

Нацрти инструмената на српском и енглеском језику и позив на јавне консултације на српском и енглеском језику били су доступни и на сајту МоН: <https://www.zdravlje.gov.rs/tekst/352907/projekat-u-pripremi-prevencija-i-kontrola-nezaraznih-bolesti-u-srbiji.php>

Дана 8. септембра 2023. године у 14 часова (по локалном времену) организоване су јавне консултације и презентација нацрта ESMF, ESCP, SEP и LMP у великој конференцијској сали коју резервише Јединица за координацију пројекта (PCU), Пастерова 1, Београд. Састанку је присуствовала разноврсна група од 26 заинтересованих страна¹⁰, и то:

- 12 представника Министарства здравља, чланова PCU,
- 2 представника Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“
- представник Агенције за лекове и медицинска средства Србије – АЛИМС
- представник Српске академије наука и уметности – САНУ
- представник Дома здравља „Др Хаџи Јанош“ Бачка Топола
- представник Завода за јавно здравље града Београда
- представник Дома здравља Нови Београд
- представник Дома здравља Аранђеловац
- представник Дома здравља Зајечар
- представник Дома здравља Земун
- представник Дома здравља „Савски венац“ Београд
- представник Дома здравља Панчево
- представник Дома здравља Велико Градиште
- представник Дома здравља Сурдулица
- Модератор / преводацац

Консултације су се састојале из два дела. У првом, уводном делу, Биљана Козловић, координатор PCU, објаснила је учесницима циљ и компоненте пројекта SNDPCP и представила чланове тима који ће руководити овим пројектом. Такође, учесници су уопштено информисани о Оквиру Светске Банке за еколошко и друштвено окружење (ESF), ESMF документу и сврси инструмената ESCP, SEP и LMP током имплементације пројекта. Поред тога, наглашено је да ће све пројектне активности бити еколошки и друштвено исправне, одрживе и у складу са еколошким и друштвеним стандардима WB и националним законодавством Србије.

У другом делу јавних консултација одржана је презентација предметних инструмената. Игор Радовић, специјалиста за животну средину на пројекту SNDPCP представио је ESMF и ESCP и објаснио учесницима очекиване утицаје пројекта на животну средину, предвиђене мере ублажавања и одговарајуће активности праћења. Такође, објашњена је процедура скрининга пројекта и класификација ризика, као и правни и административни оквир пројекта.

Г-ђа Ксенија Петовар, специјалиста за утицаје пројекта на друштвено окружење, представила је SEP и LMP и објаснила учесницима очекиване утицаје пројекта на друштво, као и начине управљања друштвеним ризицима пројекта. Појашњени су стандарди WB који ће се примењивати, а посебан акценат је стављен на процедуре управљања радом и радне односе током реализације

¹⁰ Имена, телефони и е-адресе су познати ПЦУ-у и правилно архивирани

пројекта. Такође је наглашен значај идентификације рањивих група и успостављања жалбеног механизма у оквиру пројекта.



Слика 1: Јавне консултације у Београду, 8.9.2023



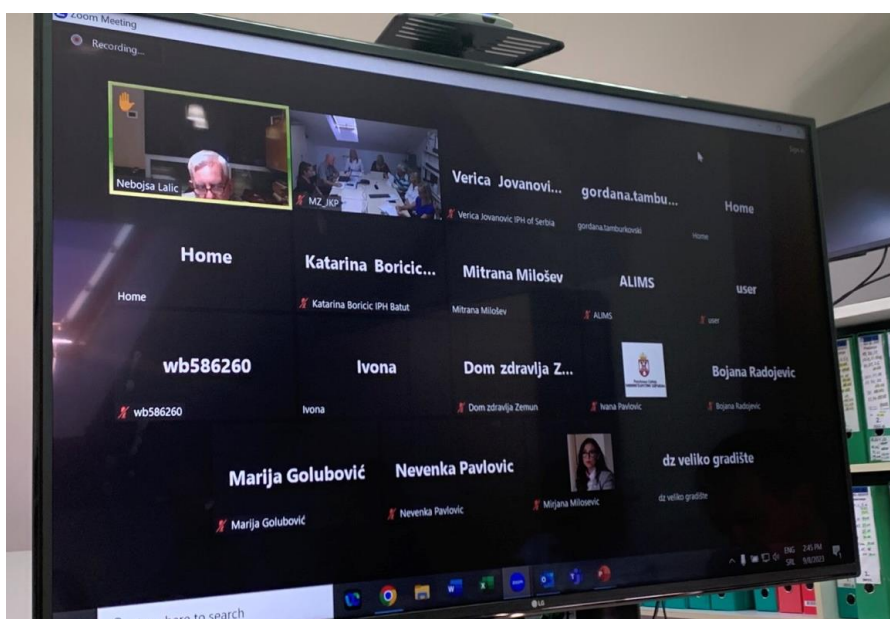
Слика 2: Јавне консултације у Београду, 8.9.2023.



Слика 3: Јавне консултације у Београду, 8.9.2023.



Слика 4: Јавне консултације у Београду , 8.9.2023.



Слика 5: Јавне консултације у Београду, онлајн учесници, 8.9.2023.

Посебан фокус је дат опису пројекта, начину имплементације, потенцијалним еколошким и друштвеним утицајима, поступцима решавања жалби, управљању радом, облицима скрининга и развоју планова управљања ризицима пројекта по еколошко и друштвено окружење током имплементације пројекта.

Значај управљања радом и најважније одредбе еколошког и друштвеног стандарда 2 (ESS2) WB – рад и услови рада такође су објашњени јавности током представљања ESMF, ESCP, SEP и LMP .

Пре него што су учесници позвани да поставе питања, представљене су и објашњене институционалне одговорности и процедура праћења и извештавања о пројекту. Међутим, консултације су врло рано, пре него што је модератор предао реч учесницима, попримиле партиципативни облик и претвориле се у интерактивну дискусију свих присутних заинтересованих страна.

Консултације су почеле према плану у 14.00 часова и завршиле се у 15.00 часова по локалном времену.

Коментари, питања и одговори током јавне презентације и консултација:

III: Представник Српске академије наука и уметности – САНУ дао је предлог да се избегава фокусирање само на дијабетес типа 2 као карактеристичну незаразну болест, већ да је исправније користити општу формулацију – дијабетес, који укључује шири скуп сродних болести.

O1: Представници PCU су прихватили сугестију и коначни инструменти биће исправљени у складу с предлогом. Поред тога, представници PCU су обавестили све учеснике да је процес консултација у току током целог пројектног циклуса, а свим учесницима је дата могућност да у сваком тренутку током пројекта SNDPCP доставе своја питања, примедбе и сугестије.

Мишљења и примедбе дате у писаној форми:

Писмена мишљења и примедбе у вези са ESMF, ESCP, SEP и LMP нису пристигле током 21 дана предвиђеног за консултације са заинтересованим грађанима и организацијама.

2. СПИСАК УЧЕСНИКА – ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ СА КЉУЧНИМ АКТЕРСИМА, 8.9.2023.

PCU је архивирала списак присутних који из разлога приватности неће бити приказан у овом извештају.

3. ДОКУМЕНТАЦИЈА

The screenshot shows a web browser window with the URL zdravlje.gov.rs/tekst/352907/projekat-u-pripremi-prevencija-i-kontrola-nezaraznih-bolesti-u-srbiji.php. The page header includes navigation links: MINISTARSTVO, AKTUELNO, DOKUMENTI, BUDŽETSKI FOND, ZDRAVSTVENI TURIZAM, DPRZS, EU PODRŠKA, KONTAKT. The main heading is "Projekat u pripremi: Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Srbiji". Below the heading is a list of documents, each with a PDF icon and a right-pointing arrow. The documents are:

- Serbia Noncommunicable Diseases Prevention and Control Project – under preparation: Stakeholder Engagement Plan (SEP)
- Projekat u pripremi: Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Srbiji – Plan angažovanja zainteresovanih strana (SEP)
- Serbia Noncommunicable Diseases Prevention and Control Project – under preparation: Labor Management Procedures (LMP)
- Projekat u pripremi: Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Srbiji – Procedure upravljanja radnom snagom (LMP)
- Serbia Noncommunicable Diseases Prevention and Control Project – under preparation: Environmental and Social Commitment Plan (ESCP)
- Projekat u pripremi: Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Srbiji – Plan obaveza na polju životne sredine i socijalnih pitanja (ESCP)
- Serbia Noncommunicable Diseases Prevention and Control Project – under preparation: Environmental and Social Management Framework (ESMF)
- Projekat u pripremi: Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Srbiji – Okvir upravljanja životnom sredinom i socijalnim pitanjima (ESMF)
- Poziv na javne konsultacije o dokumentima koja se odnose na zaštitu životne sredine i socijalna pitanja
- Invitation to public consultations about E&S documents: SEP, LMP, ESCP and ESMF

Слика 6: Инструменти за управљање еколошким и друштвеним ризицима пројекта на српском/енглеском језику и позив на јавне консултације на вебсајту МоН

Сагласно еколошком и друштвеном оквиру Светске банке (ESF) и Еколошком и друштвеном стандарду 10 (ESS10)

Република Србија
Министарство здравља

позива на

ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ

јавност, органе и организације заинтересоване за

План ангажовања заинтересованих страна (SEP),
Процедуре управљања радном снагом (LMP),
План обавеза на пољу животне средине и социјалних питања (ESCP) и
Оквир управљања животном средином и социјалним питањима (ESMF)

припремљене за

ПРОЈЕКАТ „ПРЕВЕНЦИЈА И КОНТРОЛА НЕЗАРАЗНИХ
БОЛЕСТИ У СРБИЈИ“

Увид у предметну документацију може се извршити на следећи начин:

- Штампани примерци доступни су у просторијама Јединице за координацију пројекта, Пастерова 1, Београд, сваког радног дана од 11 до 13 часова, од тренутка објављивања овог обавештења до дана јавних консултација
- Електронске верзије докумената објављене су на интернет страници Министарства здравља: <https://www.zdravlje.gov.rs/tekst/352907/projekat-u-pripremi-prevencija-i-kontrola-nezaraznih-bolesti-u-srbiji.php>

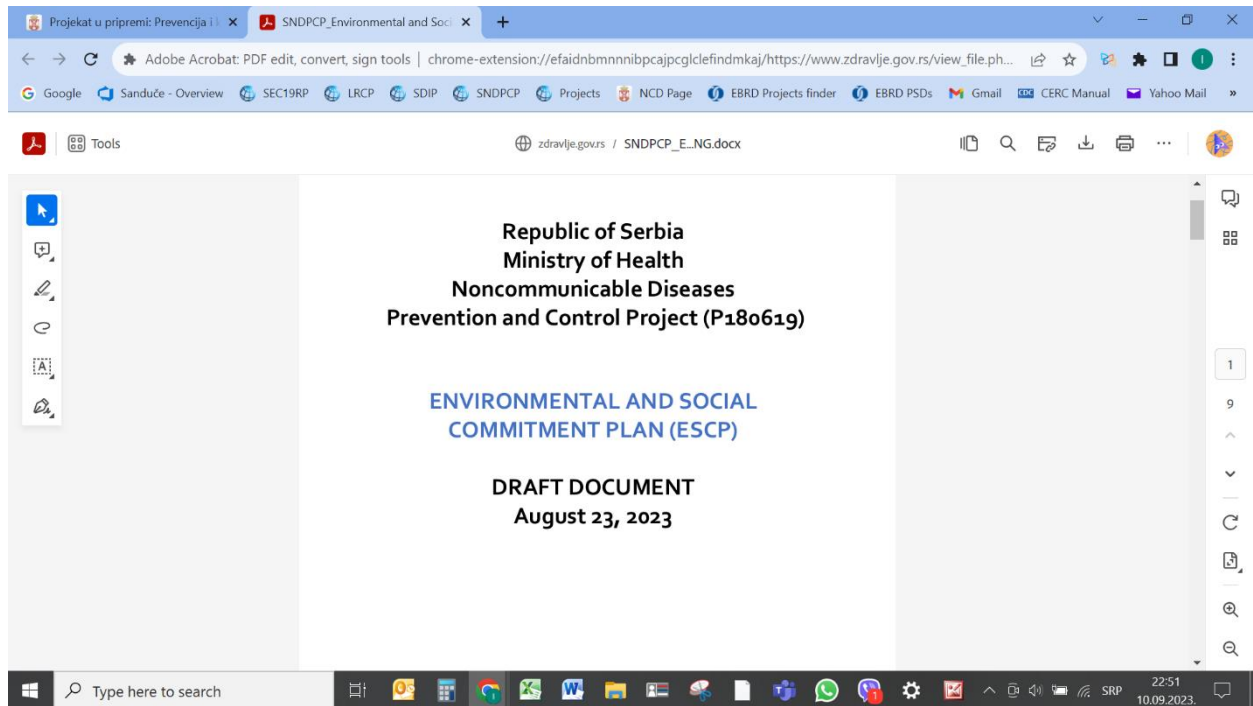
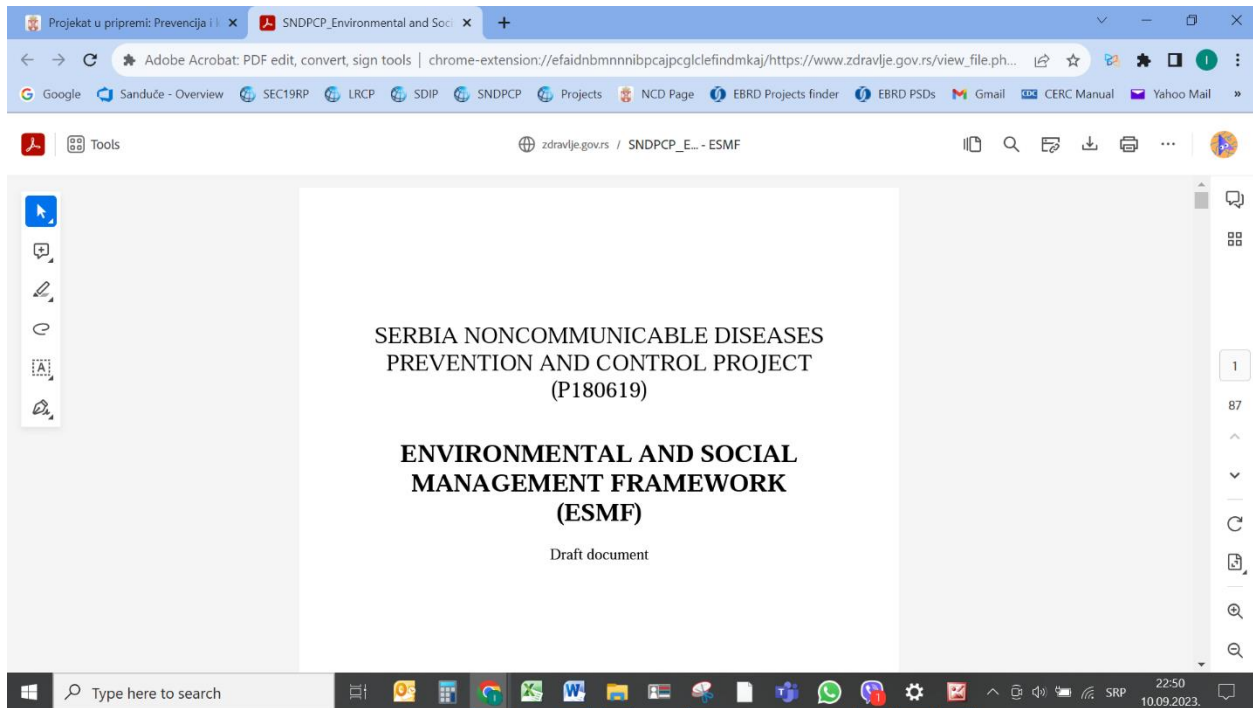
Примедбе и мишљења на предметне документе достављају се у писаној форми поштом на адресу Министарства здравља – Јединице за координацију пројекта, Пастерова 1, Београд или електронском поштом на адресу NCD_project@zdravlje.gov.rs или непосредно током јавних консултација.

Јавне консултације и презентација предметних докумената одржаће се **8. септембра 2023.** у 14:00 часова, **путем интернета**, на широко доступној интернет платформи. Позивају се сви заинтересовани органи, организације и појединци да потврде своје учешће и да, уколико се одреде за онлајн присуство, доставе своје и-мејл адресе на: NCD_project@zdravlje.gov.rs најкасније до 7. септембра 2023. до 13 часова.

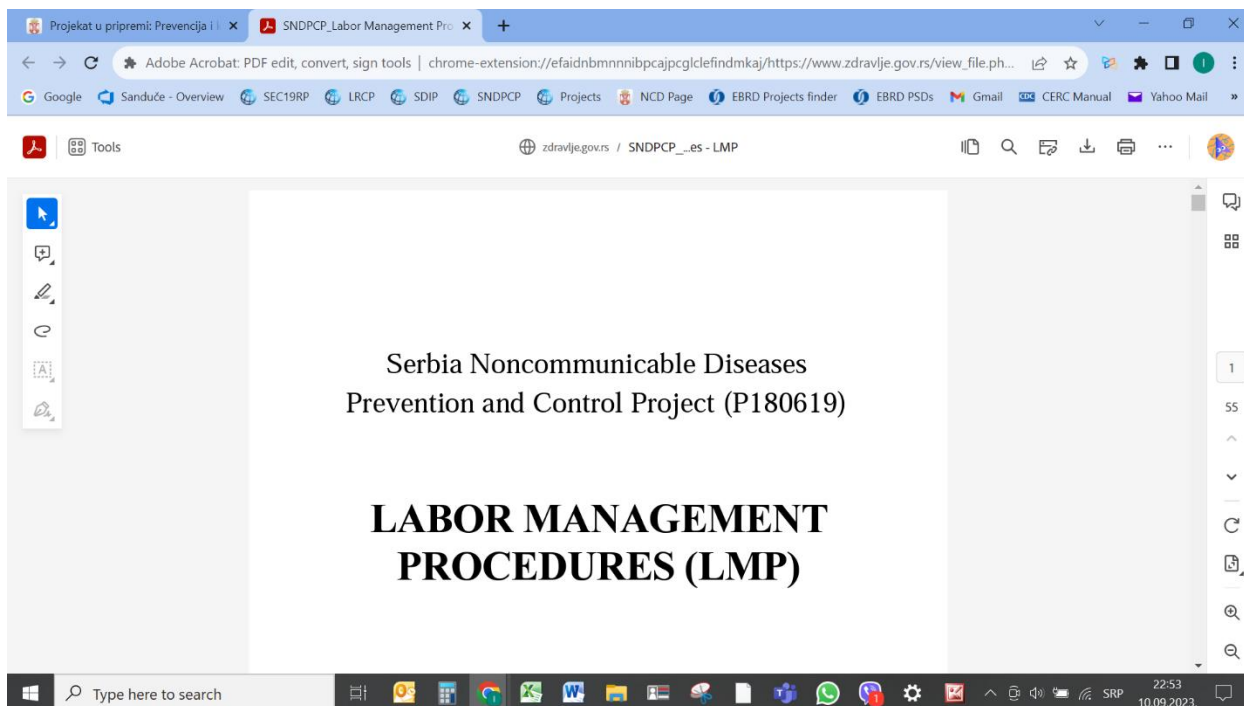
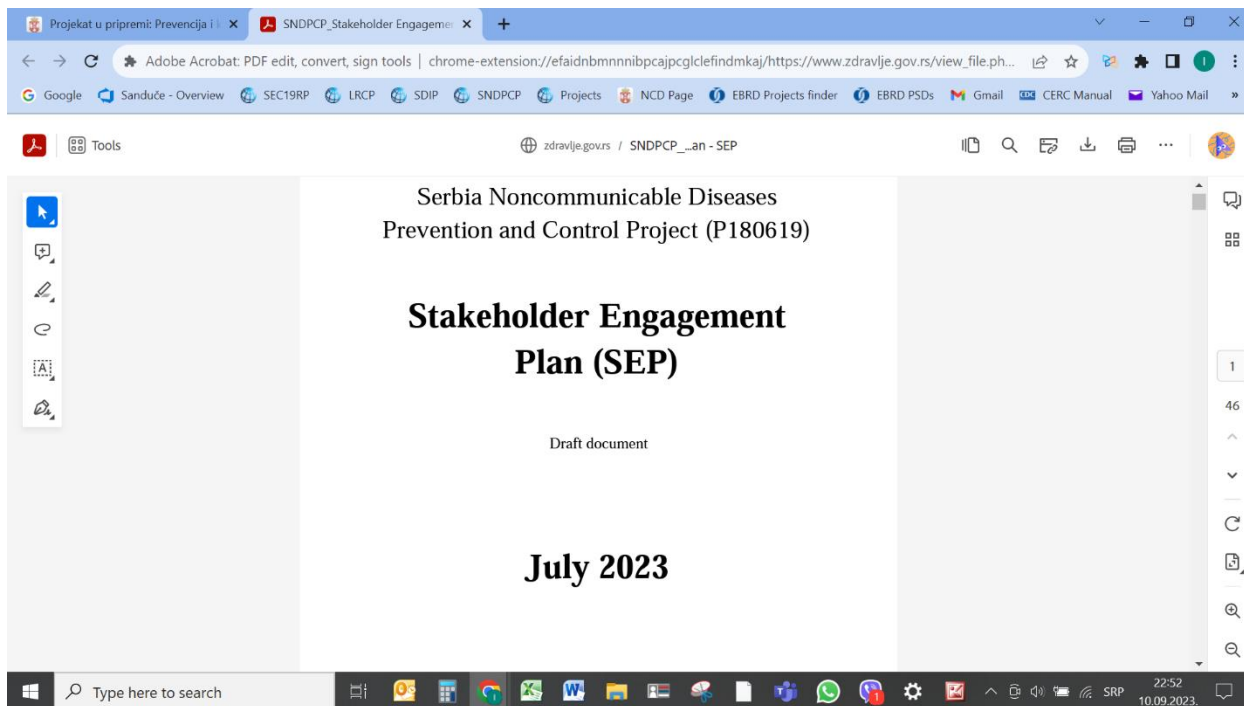
За додатне информације обратити се на следећу адресу:

Министарство здравља
Јединица за координацију пројекта
Пастерова 1, III спрат
11000 Београд, Република Србија,

Слика 7: Позив на јавне консултације на вебсајту МоН



Слика 8: Јавно објављени нацрт ESMF и ESCP на вебсајту МоН



Слика 9: Јавно објављени нацрт SEP и LMP на вебсајту МоН