

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***ПРОЦЕДУРЕ УПРАВЉАЊА РАДНОМ СНАГОМ (ПУРС) за пројекат „Унапређивање инклузивног основног образовања и васпитања у Србији” (П181557)*** |

 **СКРАЋЕНИЦЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| ЕСС | Стандарди Светске банке за заштиту животне средине и друштвеног окружења |
| ЖМ | Жалбени механизам |
| ЗВКОВ | Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања |
| ЗУОВ | Завод за унапређивање образовања и васпитања |
| ИПЕИП | Пројекат „Унапређивање инклузивног основног образовања и васпитања у Републици Србији” |
| ЈУП | Јединица за управљање пројектом |
| ЛЗО | Лична заштитна опрема |
| ЛСУ | Локалне самоуправе |
| МП | Министарство просвете |
| МЦН | Модел целодневне наставе |
| ОЗЖСДО | Оквир за заштиту животне средине и друштвеног окружења |
| ОУЖСДО | Оквир за управљање животном средином и друштвеним окружењем |
| ПУРС | Процедуре управљања радном снагом |
| РПШ | Развојни план школe |
| РЦП | Развојни циљ пројекта |
| СИУ | Сексуално искоришћавање и узнемиравање |
| СУН | Стручно усавршавање наставника |
| ЦФЈ | Централна фидуцијарна јединица |

## УВОД

Развојни циљ пројекта (РЦП) јесте унапређивање укупног квалитета услова за настацу у одабраним основним школама у Србији. Побољшање укупног квалитета услова за извођење наставе У одабраним школама биће резултат примене модела целодневне наставе (МЦН) и односи се на унапређење физичких простора за извођење наставе у школама с једносменским радом, као и олакшан приступ обогаћеним наставним програмима усмереним на когнитивне и некогнитивне вештине, боље управљачке и наставне праксе подстакнуте применом Развојних планова школа (РПШ). Ови напори ће бити подржани инвестицијама које ће користити широј групи ученика и наставника. С једне стране, увођење националног тестирања омогућиће свим школама бољу дијагностику недостатака у настави и боље усмерење напора. С друге стране, унапређење садржаја и структуре стручног усавршавања наставника (СУН) дугорочно ће користити свим учитељима и наставницима у земљи, док ће краткорочну корист имати школе с обогаћеним једносменским радом и целодневном наставом, чији ће учитељи и наставници бити обучени у оквиру пројекта.

Пројекат ће се спроводити пет година, при чему ће Министарство просвете (МП) као кључно тело за спровођење пројекта деловати као централна тачка за реформе које ће МП спровести заједно са Заводом за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ), Заводом за вредновање квалитета образовања и васпитања (ЗВКОВ) и одабраним локалним самоуправама (ЛСУ). Постојећa Јединица за управљање проејктом (ЈУП), заједно са Централном фидуцијарном јединицом (ЦФЈ), и даље ће бити одговорна за свакодневно спровошење пројекта, укупну координацију, праћење и вредновање, Оквир за заштиту животне средине и друштвеног окружења (ОЗЖСДО), ангажовање заинтересованих страна и фидуцијарне функције.

## 1.2 О пројекту

Предложени пројекат има за циљ унапређивање услова учења за десу из најосетљивијих друштвених група у основним школама уз паралелно унапрешивање читавог система. Пројекат ће финансирати постепено увођење модела целодневне наставе (МЦН), који се заснива на лекцијама наученим из модела обогаћеног једносменског рада и међународних релевантних примера продуженог школског дана. МЦН ће бити усмерен на децу у незавидном положају у најсиромашнијим градовима и општинама у сва четири региона Србије и допринеће побољшању когнитивних и некогнитивних способности деце комбинујући: i) инклузивну, енергетски ефикасну, здраву наставну инфраструктуру; i) Развојне планове школа (РПШ); iii) проширени скуп наставних и ваннаставних активности, с фокусом на стицање темељних знања, ментално благостање и социоемоционално учење; iv) унапређену обуку директора школа. Деца која похађају школе у којима је продужен школски дан, било моделом обогаћеног једносменског рада или моделом целодневне наставе, такође ће имати користи од бољих наставних пракси, које су резултат побољшаних и свеобухватнијих програма стручног усавршавања наставника, који ће се касније проширити на цео систем. Сви ученици широм земље имаће користи од увошења тестирања, што ће омогућити бољу дијагностику недостатака у настави. Да би се максимизирао потенцијал постепеног увошења МЦН, пројекат ће подржати стратегију вредновања у реалном времену, комбинујући честе фокус групе и иновативне фондове како би се наградиле и потенцијално побољшале наставне и ваннаставне активности које највише обећавају.

## 1.3 Еколошки и друштвени аспекти

Пројекат „Унапређивање инклузивног основног образовања и васпитања у Србији” (ИПЕИП) бави се еколошким и друштвеним аспектима кроз стандарде/оквир Светске банке за заштиту животне средине и друштвеног окружења (ЕСС). Један од стандарда – ЕСС2, односи се на рад и услове рада и очекује од Зајмопримца да развије процедуре управљања радном снагом (ПУРС). Сврха ПУРС-а јесте да олакша планирање и спровођење пројекта. ПУРС омогућава изврђивање главних захтева за радном снагом и ризика повезаних с тим, и помаже Зајмопримцу да одреди ресурсе неопходне за решавање питања везаних за рад. ПУРС је живи документ, који се покреће у раној фази припреме пројекта, а ревидира се и ажурира током развоја и спровошења пројекта. Сходно томе, овај документ детаљно описује тип радне снаге која ће вероватно бити ангажована у склопу пројекта и управљање њоме. Кључни аспекти ПУРС-а треба да буду део уговорне обавезе извођача и подизвођача радова.

## ПРЕГЛЕД КОРИШЋЕЊА РАДНЕ СНАГЕ НА ПРОЈЕКТУ

**Врсте радника**

Кључно тело за спровођење пројекта ИПЕИП биће Министарство просвете (МП), које ће блиско сарађивати са Заводом за вредновање квалитета образовања и васпитања (ЗВКОВ), Заводом за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ) , управом школ и општинским и градским властима.

Стандард ЕСС2 СБ категорише раднике као: директно запослене раднике, раднике по уговору, раднике у заједници и раднике примарног снабдевања. За ИПЕИП су важне следеће категорије радника: директно запослени радници и радници по уговору. Искључиво директно запослени радници управљаће свим ресурсима/уговорима.

ПУРС се односи на све раднике на пројекту, и то:

* особе које је директно запослило или радно ангажовало тело које спроводи пројекат на пословима везаним за пројекат (**директно запослени радници**),
* Особе које је запослило или радно ангажовало треће лице за обављање послова везаних за основну функцију пројекта, без обзира на место (**радници по уговору**),
* **раднике примарног снабдевања**. Према ЕСС2, примарни добављачи су они добављачи који, на сталној основи, директно снабдевају пројекат добрима или материјалима неопходних за основно функционисање пројекта,
* **мигранте / стране раднике** (раднике који су мигрирали из једне земље у другу или из једног дела земље у други ради запослења),
* **раднике у заједници** (људи који су запослени или ангажовани на обављању рада у заједници). Не очекује се ангажовање радника у заједници на ИПЕИП-у.

**Директно запослени радници**

У директно запослене раднике спадају особље и консултанти тела које спроводи пројекат ангажовани у пројектним јединицама везаним за специфичне компоненте. Јединица за управљање пројектом (ЈУП) која тренутно спроводи ЕЦЕЦ била би одговорна за набавку, исплату, праћење и извештавање о коришћењу средстава зајма.

Тренутна ЈУП у оквиру МП ангажоваће стручњаке за заштиту животне средине и друштвеног окружења који би били одговорни за спровођење одредби ОУЖСДО-а. Аранжмани за спровођење осигурали би континуирано јачање капацитета МП како би се промовисала дугорочна одрживост реформи.

**Радници по уговору**

Радници по уговору јесу радници трећих лица ангажовани на обављању примарних функција пројекта. То ће углавном бити радници извођача радова ангажованих у вези са извођењем радова, као и радници услужних предузећа ангажованих у оквиру компоненти пројекта.

Радници услужних предузећа ангажовани по пројекту биће углавном високо обучени кадрови и професионалци из области архитектуре и грађевинарства, као и грађевински радници. Услужне компаније биће одговорне за то да Принципи управљања радном снагом, укључујући забрану дечијег рада и приступ Жалбеном механизму (ЖМ), за ове раднике буду у складу са националним законодавством и ЕСС2. Ако специфичан ЖМ није доступан, ови радници могу користити главни ЖМ пројекта.

Очекује се да ће грађевинске радове у склопу пројекта изводити овлашћени извођачи радова у различитом трајању, у зависности од захтева радова. За сада није познато да ли ће извођач радова ангажовати подизвођаче за извођење неких аспеката посла. Радници по уговору биће они који раде за извођаче грађевинских радова. Према Закону о просторном планирању и изградњи, извођачи радова ће изводити радове у складу са одговарајућом пројектном документацијом и дозволама, као и у складу с техничким прописима и сл. Извођач ће бити одговоран за рад и управљање радницима по уговору тако да увек буду доступни они који владају специфичним скуповима вештина, као и руководилац градилишта одговоран за безбедносне стандарде (између осталог) у складу са одредбама ЕСС2 и националним законодавством. Пројектант је дужан да обезбеди пројекте који су у складу с прописаним захтевима и да усклади пројектоване радове с одговарајућим дозволама у складу са Законом о просторном планирању и изградњи или другим законским или подзаконским актима којима су дефинисани услови за извошење предвиђених радова. Инжењер стручног надзора одговоран је за комплетну координацију надзора изградње и за израду завршног извештаја о стручном надзору. Прописе о раду на безбедан начин саставља и потписује стручњак за безбедност и здравље на раду Извођача.

Што се тиче радника примарног снабдевања, очекује се да ће њихово ангажовање бити једнократно, током набавке и уградње нпр. намештаја или лабораторијске опреме на градилишту, али не континуирано.

Радници по уговору и подизвођачи имаће приступ Жалбеном механизму описаном касније. У овој фази није познат тачан број радника, а биће познат кад почне реализација потпројеката. Очекује се да ће број радника варирати у зависности од захтева радова на конкретном потпројекту, на свакој компоненти.

**Државни службеници**

Од људи који су запослени или ангажовани у Зајмопримчевим телима за спровођење пројекта (државних службеника) очекује се да олакшавају активности на ИПЕИП-у, али они подлежу Закону о државним службеницима и остају под својим уговорним обавезама.

Државни службеници распоређени на пројектним пословима, без обзира да ли раде с пуним радним временом или с пола радног времена, наставиће да раде под условима предвиђеним постојећим уговоримаа или именовањима у јавном сектору. На државне службенике ангажоване на пројекту примењују се одредбе ЕСС2 које се тичу безбедности и здравља на раду и забрани коришћења дечијег и принудног рада.

**Радници мигранти**

Током спровођења пројекта може потенцијално доћи до недостатка радне снаге у грађевинском сектору па мигранти / страни радници (који не живе на подручју потпројекта или у земљи) могу бити распоређени на радена пројекту. Предузимачи могу ангажовати раднике мигранте који испуњавају националне услове за издавање радне дозволе.

**Број радника на пројекту**

Директно запослени радници. Укупан број радника који ће спроводити ИПЕИП у оквиру ЈУП-а биће 15 консултаната.

Радници по уговору. Тачан број радника који ће бити ангажовани по уговору за сада није познат. тај број ће се мењати током спровођења пројекта на основу специфичних потреба сваке фазе.

Државни службеници. Тачан број радника који ће бити распоређени на рад на овом пројекту за сада није познат. То ће бити познато кад спровођење пројекта почне, али треба имати на уму да тај број знатно варира током пројекта. Од државних службеника се очекује да олакшавају пројектне активности пружањем потребних података и информација, али не и да директно раде на спровођењу.

**Временски оквир ангажовања**

Директно запослени радници генерално ће радити с пуним радним временом и око 6 година током трајања пројекта. Радници по уговору биће ангажовани у зависности од потреба пројекта и периода за које је одређени посао потребан.

## ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА НА РАДУ

**Кључни ризици на раду**

Пројектне активности не обухватају активности које имају велики потенцијал за наношење штете људима или животној средини. Грађевински радови и монтажа опреме у оквиру овог пројекта очекују се у оквиру компоненте 2, која се односи на унапређење инфраструктуре (одржавање, реновирање, проширење и реконструкцију) у одабраним школама које су спремне за транзицију и испуњавају специфичне критеријуме за рад у једној смени. Извођач радова може ангажовати подизвођаче за обављање неких аспеката посла. У пројекту се очекују ризици по раднике на пројекту током изградње/реконструкције/адаптације објеката и оперативне фазе објеката чији се изградња/реконструкција/адаптација планирају.

Извођач треба да поштује стандарде и захтеве прописане националним законодавством о безбедности радника прописаним Законом о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, бр. 35/2023) и другим подзаконским актима.

Многи радници ће бити изложени опасностима по здравље и безбедност на раду, првенствено укључујући, али не ограничавајући се на:

* радове на висини,
* струјне и електро радове,
* подизање тешких конструкција,
* изложеност грађевинским агенсима у ваздуху (прашина, итд.),
* ергономске опасности током изградње,
* вибрације тешке грађевинске опреме,
* уотребу ротирајуће и покретне опреме,
* недостатак свести радника о захтевима за безбедност и здравље на раду, као што су употреба личне заштитне опреме (ЛЗО) и безбедног понашања на радном месту,
* излагање опасним материјама (нпр. бојама, лаковима, азбесту);
* рад с тешким и опасним машинама,
* рад око јама, ровова, наслаганог материјала, саобраћаја, утовара и истовара итд.
* неједнак третман радника миграната,
* ризике од сексуалног искоришћавања и узнемиравања.

Особље на градилишту може доживети топлотни стрес (налет топлоте, грчеве, исцрпљеност од топлоте, топлотни удар, итд.) због комбинације повишених температура и истовремене употребе ЛЗО. То ће у великој мери зависити од врсте посла и доба године. Прекомерно излагање УВ зрачењу на сунчевој светлости може довести до опекотина на изложеној кожи. Овај ризик се може ублажити извођењем радова на начин на који се избегавају тешки радови на отвореном за време најјачег сунца. Олује, јак ветар и други екстремни временски услови представљају ризик. Ограничење рада у екстремним временским условима начин је ублажавања ризика, поред употребе адекватне ЛЗО. Ако се азбест пронађе током грађевинских радова, биће припремљен План уклањања и управљања азбестом у складу са националним законодавством, Смерницама Светске банке за заштиту животне средине, здравље и безбедност на раду и Добром међународном индустријском праксом, уз одобрење Светске банке.

Ризик од родно заснованог насиља (сексуалног испоришћавања и узнемиравања, СИУ) постоји али је прелиминарно процењен као низак. Не очекује се да ће прилив радника и оних који ће их следити бити велики и не очекују се негативни утицаји на друштво. Фактори ризика су процењени на основу институционалног капацитета тела које спроводи пројекат, малог обима прилива радне снаге, одсуства постојећих друштвених конфликата и тензија, као и снажног спровођења локалних закона, што је довело до закључка да је реч о окружењу с ниским ризиком и да се ризицима може управљати одредбама ОУЖСДО-а и ПУРС-а. Стога нема потребе за развојем специјализованијег инструмента. Као мера предострожности за ублажавање ризика, од извођача радова тражиће се да припреми и примени Кодекс понашања особља извођача радова, укључујући забрану СИУ (Прилог 1), и успостави ЖМ за раднике. Такође, за све пројектне раднике доступан је пројектни ЖМ.

Сви извођачи радова мораће да имају писмени уговор са својим радницима који је у материјалном погледу у складу са националним законодавством и ЕСС2.

Радни услови и услови запошљавања радника миграната (страних радника) треба да буду исти или суштински једнаки онима који постоје за раднике на пројекту који нису мигранти а који обављају исту врсту посла. То се односи на раднике мигранте на пројекту које запошљава или ангажује директно Зајмопримац или су ангажовани преко треће стране. Услови боравка и рада држављана трећих земаља у Србији уређени су одредбама Закона о странцима (Сл. лист РС, бр. 24/2018,31/2019 и 62/2023).

Према националном законодавству, свака грађевинска компанија обавезна је да изврши процену ризика за сваки посао пре почетка активности. Извођач радова је дужан да обезбеди:

* одговарајућу заштиту/опрему и одећу радницима у зависности од потреба сваког радног места, посебно за раднике који ће радити на висини (одговарајућа ергономска одећа);
* заштиту од пожара кроз набавку ватрогасне опреме и обуку радника за заштиту од пожара (сви радници морају бити упознати са опасностима од пожара и мерама заштите од пожара и морају бити обучени за руковање противпожарним апаратима, хидрантима и другим уређајима за гашење пожара);
* здравствену заштиту – комплете прве помоћи и медицинску службу на градилиштима;
* хитан и уобичајен поступак пружања прве помоћи за било какву повреду ако се догоди током извошења грађевинских радова.

Извођач треба да поштује безбедносне смернице:

* за складиштење, транспорт и дистрибуцију опасних материјала како би се смањила могућност злоупотребе, изливања и случајног излагања људи опсаним материјама;
* за руковање хемикалијама (нпр. бојама, лепковима, уљем);
* за руковање отпадом који настаје неправилним одлагањем различитих врста отпада;

Предузећа која ће одржавати објекте дужна су да имају одговарајуће стандарде и опрему неопходну за обављање својих послова.

Извођачи треба да поштују све ове минималне захтеве и да траже од својих подизвошача да се тога придржавају.

## КРАТАК ПРЕГЛЕД РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА: УСЛОВИ И ОДРЕДБЕ

Главни законодавни акт на националном нивоу, **Закон о раду** (Сл. лист РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука Уставног суда, бр. 113/2017. и 95/2018 – изворно тумачење) управља односима између укључених страна у процесу запошљавања. Он штити и односи се на свако физичко лице које је с послодавцем закључило уговор о раду. Принцип једнаког третмана подразумева забрану директне односно индиректне дискриминације. Свака врста принудног или дечијег рада строго је забрањена. Законом се уређују сви облици запошљавања, односи између запослених и послодаваца, одлазак у пензију, отпуштања и синдикално удруживање. Посебна заштита загарантована је запосленима млађим од 18 година, радницима са инвалидитетом, трудницама, женама и самохраним родитељима.

**Закон о привредним друштвима** (Сл. лист РС бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021)дозвољава да физичко лице буде ангажовану у својству предузетника.

**Закон о социјалној заштити** (Сл. лист РС бр.24/2011 и 117/2022 *–* Одлука Уставног суда). Социјална заштита у Србији обухвата услуге и користи из система социјалне заштите који се финансирају порезом (социјална превенција – која према Закону о социјалној заштити обухвата едукативни и саветодавни рад, развој облика самопомоћи, волонтирање и др., институционално збрињавање, ванинституционално збрињавање и новчану помоћ) и систем социјалног осигурања заснованог на доприносима (пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености).

**Закон о пензијском и инвалидском осигурању** (Сл.лист РС бр. 34/2003, 64/2004 – Одлука Уставног суда , 84/2004 – др. закон , 85/2005, 101/2005 – др. закон, 63/2006 – Одлука Уставног суда, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 – Одлука Уставног суда/6220/19, 86 125/2022, 138/2022 и 76/2023) дефинише обавезно пензијско осигурање радника по уговору о раду и физичких лица која обављају делатност, основе капитално финансираног пензијског осигурања, као и посебне услове под којима одређене категорије осигураника остварују право на пензију и користе инвалидско осигурање.

У права која произилазе из пензијског и инвалидског осигурања спадају: право на старосну пензију, право на инвалидску пензију, право на премештај на друго одговарајуће радно место, право на одговарајуће запослење, право на преквалификацију или доквалификацију, право на одговарајуће финансијске накнаде, право на породичну пензију, право на месечну накнаду за телесно оштећење и право на минималну пензију.

.

Други закони о раду и радној снази јесу:

* + Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,
	+ Закон о инспекцијском надзору,
	+ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом,
	+ Закон о мирном решавању радних спорова,
	+ Закон о спречавању злостављања на раду.

Опште узев, национално радно законодавство усклађено је са ЕСС2 и Законом о раду ЕУ.

**Управљање радним односима и условима рада**

Запослени у Србији имају право на посебне услове рада који обухватају ограничено радно време, време одмора и одсуства, као и мировање права и обавеза из радног односа. Такође им је загарантована заштита на радном месту, праведна зарада, накнада зараде и друге бенефиције дефинисане законом, колективним уговорима и конкретним уговорима о раду. Ако запослени ступи на посао без потписивања писменог уговора, закон претпоставља да је засновао радни однос на неодређено време (Закон о раду). У таквим случајевима мора се потписати писмени уговор о раду на неодређено време у року од пет дана од почетка рада.

**Радно време**

Радно време се дефинише као време током којег запослени обавља послове везане за свој посао, укључујући периоде кад је запослени на располагању послодавцу, без обзира на локацију. Време проведено у приправности, међутим, не рачуна се у радно време, осим ако запослени није позван да обавља посао. Пуно радно време обично подразумева 40 радних сати недељно, мада се може скратити на радним местима где мере безбедности и здравља не могу у потпуности да ублаже штетне услове рада. У таквим случајевима радно време се може скратити на 36 сати недељно без утицаја на класификацију ангажовања с пуним радним временом.

## КРАТАК ПРЕГЛЕД РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА: БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

**Законом о безбедности и здрављу на раду** (Сл. гласник РС, бр. 35/23) дефинисане су мере безбедности и здравља на раду, обавезе послодаваца и права и дужности запослених у области безбедности и здравља на раду, као и превентивне мере од ризика на раду, отклањање фактора ризика од незгода, информисање, консултације, обуке радника и њихових представника и њихово ангажовање у планирању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду. Превенција повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези с радом основни је принцип Закона о безбедности и заштити на раду.

Релевантни правилници који се тичу безбедности и здравља на раду укључују:

* **Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту** (Сл. гласник РС бр. 21/09, 1/19);
* **Правилник о личној заштитној опреми**(Сл. гласник РС бр. 23/20) дефинише обавезно обезбеђење личне заштитне опреме за раднике;
* **Правилник о поступку прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне средине** (Сл. гласник РС, бр. 15/23) дефинише обавезна периодична испитивања опреме за рад;
* **Правилник о безбедности и здрављу на раду за употребу опреме за рад**(Сл. гласник бр. 116/07)дефинише обавезу да радницима буде доступна адекватна и безбедна опрема за рад; послодавци морају предузети мере за смањење ризика, укључујући обезбеђивање одговарајућих обавештења и писаних упутстава за раднике, као и пружање обуке о ризицима;
* **Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима** (Сл. гласник РС бр. 14/2009, 95/2010, 98/2018 и 35/2023) дефинише обавезу извођача радова да израде План безбедности и здрављу на раду;
* **Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду** (Сл. гласник РС бр. 60/06) дефинише следеће обавезе послодаваца: обезбеђење јасних путева до излаза у случају опасности; техничко одржавање радног места, опреме и уређаја; одржавање радног места, опреме и уређаја на адекватном нивоу хигијене; обезбеђивање просторија за прву помоћ опремљених основним инсталацијама и опремом за пружање прве помоћи; бригу о потребама инвалида рада;
* **Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању буци** (Сл. гласник РС бр. 96/11, 78/15 и 93/2019) дефинише обавезно мерење нивоа буке на радним местима, забрањује рад у локално прописаним данима одмора, ван редовног радног времена или по екстремним временским условима;
* **Правилник о обезбеђивању ознака за безбедност и/или здравље на раду**(Сл. гласник бр. 95/10 и 108/17)дефинише обавезне ознаке за здравље и безбедност за све опасне радне активности и даје одговарајућа упутства радницима.

## ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ

Министарство просвете ће бити главно тело за спровођење пројекта. ЈУП у оквиру МП остварила је солидне резултате у спровођењу пројекта ЕЦЕЦ који финансира СБ, а тај пројекат тренутно је на правом путу ка остварењу свог развојног циља. Упркос том искуству, капацитети МП у погледу финансијског управљања, набавке, оквира за заштиту животне средине и друштвеног окружења и праћења и вредновања и даље су ограничени, те ће стога постојећи ЈУП наставити да буде одговоран за свакодневно спровођење пројекта, укупну координацију активности, праћење, заштиту животне средине и друштвеног окружења, фидуцијарне функције и извештавање. ЈУП ће бити смештен у МП, које ће извештавати о активностима.

МП ће бити одговорно за компоненту 1 у блиској сарадњи са ЗВКОВ-ом и ЗУОВ-ом. С друге стране, МП ће такође бити одговорно за компоненту 2 у блиској сарадњи са одабраним градовима, општинама и школама.

ЈУП ће бити одговоран за:

* + - * спровођење ових процедура управљања радном снагом,
			* праћење спровођење процедура по питању рада и безбедности и здравља на раду од стране извођача радова предвиђених потписаним уговорима,
			* успостављање и примену Жалбеног механизма за раднике на пројекту и обавештавање радника о његовој сврси и начину употребе,
			* редовно праћење и извештавање о раду и безбедности и здрављу на раду.

Извођачи радова биће одговорни за:

* рад у складу с националним прописима о раду, безбедности и здрављу на раду,
* спровођење процедура управљања радном снагом и захтева у погледу безбедности и здравља на раду, како је наведено у уговорима потписаним с МП,
* вођење евиденције у складу са спецификацијама сваког посла,
* праћење примене процедура управљања радном снагом и захтева у погледу безбедности и здравља на раду од стране подизвођача,
* вођење евиденције о запошљавању и ангажовању радника по уговору, како је предвиђено њиховим уговорима,
* обезбеђивање редовне обуке за запослене о захтевима који се тичу заштите на раду, укључујући обуку о правима на безбедан рад према законодавству Србије, ризицима њихових радних места и мерама за смањење ризика на прихватљив ниво,
* то да сви радници извођача и подизвођача радова разумеју и потпишу Кодекс понашања пре почетка радова,
* успостављање и примену процедура за документовање конкретних инцидената, у које спадају повреде на раду, обољења узрокована радом и несреће које узрокују продужено осуство радника с посла. Извођачи се водити такву евиденцију и захтевати од трећих страна и примарних добављача да воде исту евиденцију. Евиденција ће се користити као улазне информације за редовно разматрање учинка у области безбедности и здравља на раду и радних услова.
* У случајевима средњих, тешких, фаталних и масовних несрећа, извођачи обавештавају органе за спровођење закона, инспекцију рада и представника запослених за безбедност и здравље на раду.

## ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ

Извођачи ће припремити процедуру управљања радом у складу са овим Процедурама управљања радном снагом и националним законом о раду. Принципи и процедуре описани у наставку представљају минималне захтеве, али нису исцрпна листа захтева у том погледу.

Ангажовање радника на пројекту ИПЕИ (по основу консултантских уговора) биће спроведено по принципима недискриминације и једнаких могућности. Неће бити дискриминације ни у једном аспекту ангажмана, укључујући запошљавање, новчану надокнаду, услове рада и услове запошљавања, приступ обукама, побољђање или раскид ангажмана. У обезбеђивању правичног третмана свих радника на пројекту, ЈУП ће следити следеће мере:

* процедуре запошљавања биће транспарентне, јавне, недискриминаторне и отворене у погледу етничке припадности, вере, сексуалне оријентације, инвалидитета или пола;
* јасни описи пројектних задатака биће представљени пре ангажовања радника и објасниће вештине потребне за свако радно место;
* сви радници ће имати писмене уговоре у којима су наведени услови рада и чији ће им садржај бити усмено објашњен; радници ће потписати консултантске уговоре;
* радници који потпишу уговор неће морати да плаћају никакве накнаде за ангажовање;
* сви радници ће имати 18 година или више;
* уобичајено радно време не би требало да прелази 40 сати недељно; с петодневном радном недељом, трајање дневног рада утврђује се правилником о интерном раду који доноси извођач.

МП ће у тендерску документацију за радове на изградњи/реконструкцији укључити посебне захтеве у погледу поштовања стандарда за безбедност и здравље на раду, које ће сви извођачи и подизвођачи ангажовани на пројекту морати да испуњавати. Стандарди ће бити у складу са локалним прописима, Смерницама Групе Светске банке за заштиту животне средине, здравље и безбедност на раду и Добром међународном индустријском праксом.

Извођачи су дужни да обезбедите безбедно радно место, стога ће процена ризика бити завршена пре почетка било каквих грађевинских активности, а мере безбедности ће бити примењене у складу с важећим безбедносним стандардима. Ако се проценом ризика утврди потреба за извођењем радова који укључују грађевинске активности са употребом хемикалија, извођач ће израдити План безбедности и здравља на раду у складу са Смерницама Групе Светске банке за заштиту животне средине, здравље и безбедност на раду. Консултант за надзор ће прегледати и одобрити безбедносне планове и процедуре извођача, ако се таква потреба појави.

Следећи минимални елементи морају бити укључени у извођачев План безбедности и здравља на раду:

* процедуре за процену ризика;
* радне дозволе за високоризичне активности (нпр. рад на висини, руковање врућим материјалима, рад на електричним водовима под напоном, рад у скученим просторима);
* правила за рад опасан по живот;
* процедуре реаговања у хитним случајевима;
* мере за спречавање падова и мере безбедности при раду на висини;
* безбедносни протоколи за ископавање, употребу мердевина и скела, заваривање и резање, операције дизалицом и коришћење виљушкара, електричних и ручних алата;
* мере за спречавање респираторних опасности од хемикалија и супстанци у ваздуху (укључујући прашину, силицијум-диоксид и азбест); мере електричне безбедности (управљање опасном струјом, системи за закључавање и обележавање, провера енергије, безбедне удаљености, пројекти ожичења и заштите, уземљење, заштита струјних кола, заштита од кварова, ЛЗО и диелектрични алати); обележавање опасности; контрола буке и вибрација; безбедносне мере током монтаже челичне конструкције; превенција пожара; безбедно руковање материјалима; безбедност у армирачкобетонским радовима;
* обезбеђивање ЛЗО на градилиштима;
* обука из области безбедности и здравља на раду;
* политике које дозвољавају запосленима да одбију радне задатке који представљају ризик по здравље и безбедност.

Консултант за надзор ће спроводити периодични надзор над радом извођача на пословима заштите на раду, укључујући дневне посете градилишту. Надзор ће обухватити поштовање горенаведених стандарда, незгоде, кршење златних сигурносних правила, препоруке и напредак текућих корективних радњи. Консултант за надзор ће прегледати и одобрити безбедносне планове и процедуре извођача. Зајмопримац ће обавестити СБ у року од 48 сати о сваком инциденту или несрећи у вези с пројектом који има или би вероватно могао да има знатан негативан утицај на животну средину, угрожене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност, или безбедносни инцидент, незгода или околност), али најкасније три календарска дана од настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге протесте радника, озбиљне повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице изазване пројектом или штету на имовини. Зајмопримац ће припремити извештај о догађају и корективној радњи и доставити га Светској банци у року од 30 календарских дана од догађаја. Извођач радова ће израдити и примењивати Кодекс понашања. Поред тога, извођач ће извештавати ЈУП о свим инспекцијама и ревизијама које су извршили органи надлежни за инспекцију и контролу усклађености са правилима утврђеним у релевантним законима који регулишу рад и здравље на раду. Налази инспекције рада биће представљени ЈУП и СБ на захтев. Извођачи ће користити препоручену форму Извештаја о усклађености услова рада са ЕСС2, који је дат у Анексу 1 овог плана, за припрему извештаја о питањима рада и здравља на раду.

**Безбедносни стандарди и ЛЗО:** Извођачи су дужни да обезбеде безбедно радно место тако што ће извршити процену ризика пре почетка било каквих грађевинских радова и применити мере безбедности у складу с релевантним безбедносним стандардима. Запослени морају бесплатно добити ЛЗО и друге превентивне мере. Запослени морају да се придржавају строгих правила за рад опасан по живот, тј. безбедносних и здравствених правила о којима се не може преговарати, прилагођених природи посла. Послодавци су одговорни за набавку и замену све неопходне ЛЗО о свом трошку.

**Обука о безбедности и здрављу на раду:** Послодавци су дужни да организују обуку о безбедности и здрављу на раду за запослене на њима разумљивом језику пре него што започне посао. Обука мора обухватити:

* опште принципе безбедности и здравља на раду,
* радне процедуре, приручнике и упутства за употребу и одржавање опреме и машина,
* планове за ванредне ситуације и евакуацију и њихово спровођење,
* постојеће претње и ризици, као и мере за њихово ублажавање.

**Контрола приступа градилишту:** Извођачи су дужни да контролишу приступ градилишту, на које смеју да уђу само овлашћена лица. Они морају да потврде да запослени испуњавају услове за обуку и акредитацију за своје улоге, у складу са стандардима за професионалну обуку и регулаторним захтевима (нпр. ако је потребна лиценца, пројектанти је морају имати). Запослени морају бити обучени за обављање опасних послова, као што је рад на висини или у скученим просторима или заваривање. У најмању руку, сви запослени морају завршити основни курс о безбедности и здрављу на раду да би имали приступ градилишту.

**Одбијање предузимања ризичних послова:** Запослени имају право да одбију задатке или налоге који представљају ризик по безбедност и здравље. Такође имају право да напусте радно место у случају опасности. Забрањено је отпуштати или кажњавати раднике који користе то право.

**Систем пријављивања незгода:** Послодавци су дужни да успоставе и примене систем за пријављивање незгода, болести и инцидената на радном месту.

**Комисија за безбедност и здравље на раду:** На градилишту ће бити успостављена комисија за безбедност и здравље на раду, која ће се састојати од представника радника, ЈУП-а и свих подизвођача. Комисија ће одржавати редовне састанке, на којима ће расправљати о мерама превенције, одступања, неусаглашености, незгодама и корективним акцијама. Извођачи су дужни

да спроводе интерне ревизије здравља и безбедности ради усклађености, документујући неусаглашености и спроводећи корективне мере у одређеном временском оквиру.

**Дневни савети о безбедности:** На почетку сваког радног дана извођачи су дужни да организују безбедносне брифинге, на којима би истакли специфичне опасности и превентивне мере за свако радно место. Извођачи су дужни да документују и пријављују све несреће, болести које су довеле до више од једног дана одсуства, смрти или озбиљне повреде на лицу места.

**Прва помоћ:** Ресурси за прву помоћ и објекти за збрињавање озбиљних повреда морају бити доступни на лицу места, укључујући унапред договорене здравствене установе за лечење, негу и транспорт повређених радника.

**Смештај радника:** Ако је потребан смештај за раднике, извођачи су дужни да обезбеде смештај који испуњава добре хигијенске стандарде, с приступом свежој води за пиће, чистим креветима, тоалетима, тушевима, добро осветљеним и проветреним просторијама, безбедним складиштем, безбедним електричним инсталацијама, заштитом од пожара и удара грома и одвојеним просторијама за припрему и конзумирање хране. Потребне су одвојене собе за мушкарце и жене. Извођачи су дужни да се придржавају смерница међународних финансијских организација и Мешународне банке за обнову и развој, под називом „Смештај радника: процеси и стандарди”.

**Праћење и извештавање:** ЈУП или његови консултанти могу спроводити периодичне безбедносне инспекције, укључујући посете градилишту. Ове инспекције ће потврдити поштовање безбедносних стандарда, документовати незгоде, идентификовати кршења кључних безбедносних правила и пратити спровођење корективних мера. Извођачи су дужни да редовно извештавају о перформансама здравља и безбедности на раду, укључујући незгоде, нивое озбиљности, неусаглашености , кршења безбедносних правила, смртне случајеве и озбиљне повреде, као и све казне за непоштовање. Од извођача се тражи да ЈУП-у и тело које спроводи пројекат подносе периодичне извештаје о учинку. Поред тога, извођач је у обавези да информише ЈУП и тело које спроводи пројекат о свим инспекцијама и ревизијама које врше релевантна министарства, као што је посета Инспекције рада.

**Извештавање о несрећама и инцидентима:** Извођач је дужан да одмах пријави ЈУП-у и телу које спроводи пројекат (а затим и СБ) сваку смртоносну, колективну или озбиљну појединачну повреду која резултира одсуством радника с посла дужем од три узастопна дана, или било који опасан догађај који може угрозити здравље и безбедност радника, Инспекцији рада и Министарству унутрашњих послова (полицији) одмах, односно најкасније 24 сата од догађаја.

**Кодекс понашања:** Извођачи су дужни да припреме и примене Кодекс понашања, који се мора доставити ЈУП-у на преглед и одобрење. Кодекс понашања треба да одражава основне вредности и културу рада компаније. Садржај Кодекса понашања укључен је у стандардну тендерску документацију Светске банке и садржи одредбе које се односе на спречавање сексуалног искоришћавања и узнемиравања.

**Сексуално искоришћавање, злостављање и узнемиравање:** Сексуално искоришћавање подразумева злоупотребу моћи или поверења у сврху извлаченја сексуалне користи, укључујући финансијску, друштвену или политичку корист. Сексуално злостављање укључује сваки стварни или запрећени сексуални чин, било силом или под принудом. Сексуално узнемиравање подразумева свако нежељено сексуално понашање, захтеве за сексуалним услугама или друге вербалне или физичке радње сексуалне природе. Запосленима на пројекту строго је забрањено упуштање у било који облик сексуалног искоришћавања, злостављања или узнемиравања. Они су дужни да при запошљавању потпишу Кодекс понашања и заврше обуку о спречавању сексуалног искоришћавања, злостављања и узнемиравања. Српско законодавство забрањује сексуално узнемиравање на радном месту. Сексуално узнемиравање обухвата свако понашање сексуалне природе које нарушава достојанство особе која тражи посао или запосленог, изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Закон о родној равноправности (Сл. лист РС, бр. 52/21) предвиђа да се узнемиравање, сексуално узнемиравање, односно полна изнуда на радном месту сматрају повредом радне обавезе која може резултирати отказом уговора о раду и отпуштањем с посла. Запослени морају писмено обавестити послодавца о сваком узнемиравању, сексуалном узнемиравању или изнуди које доживе, а послодавац је дужан да им обезбеди ефикасну заштиту.

## УЗРАСТ ПРИЛИКОМ ЗАПОШЉАВАЊА

Минимални узраст за запошљавање на овом пројекту биће 18 година. Национални закони забрањују дечји рад. Извођачи су одговорни за проверу идентитета и узраста свих запослених. Запослени стога морају да обезбеде званична документа која потврђују њихов узраст, као што су лична карта, пасош, возачка дозвола, извод из матичне књиге рођених или важећи здравствени или школски картони. За запошљавање неће бити уведена никаква додатна старосна ограничења, а године неће бити критеријум за доношење одлука о запошљавању или унапређењу запослених на пројекту, укључујући престанак рада.

Ако се утврди да дете испод минималне узрасне границе за запошљавање ради на пројекту, одмах ће се предузети радње да се на одговоран начин раскине радни однос детета, узимајући у обзир најбољи интерес детета.

Могуће је применити додатне мере ублажавања:

* одржавање обука или семинара за подизање свести о опасностима дечијег рада и едукација о националним законима који га забрањују;
* укључивање процедуре потврде узраста у обуке;
* ЈУП ће информисати раднике на пројекту о ЖМ који је доступан за пријаву дечијег рада, укључујући анонимно пријављивање;
* уговори ће садржати клаузуле које забрањују дечији и принудни рад, заједно са предвиђеним казнама ако се такав рад користи;
* ЈУП ће вршити периодичне посете како би надгледао и осигурао да деца не учествују у пројектним активностима;
* кад год је то могуће, наставиће се сарадња а релевантним државним институцијама задуженим за спречавање и елиминацију дечијег рада.

## ОДРЕДБЕ И УСЛОВИ

Услови рада за запослене у ЈУП регулисани су интерним прописима или кадровском политиком, која прописује права запослених у складу с домаћим Законом о раду. Плате ће се исплаћивати најмање једном месечно.

У складу са Законом о раду Републике Србије, стандардна радна недеља састоји се од пет радних дана, а редовно радно време траје укупно 40 сати. Прековремени рад је дозвољен само у оној мери у којој је то неопходно за решавање разлога због којих је то било потребно.

Запослени на пројекту имају право на накнаду за рад у дане државних празника, ноћни рад (уколико није урачунат у основну плату) и прековремени рад, у складу с интерним актима предузећа послодавца. Запослени имају право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата, уз паузу од 12 узастопних сати између два радна дана у периоду од 24 сата. Недељни одмор је обично недељом, иако послодавац то може другачије уредити ако природа посла или његова организација то изискују.

Запослени такође имају право на годишњи одмор, боловање и родитељско одсуство у складу са Законом о раду. Све остварене зараде, накнаде из домена социјалног осигурања, неискоришћено време годишњег одмора, пензијски доприноси и друга права биће измирени на дан или пре престанка уговора о раду. Отказни рокови ће бити у складу са одредбама Закона о раду.

Процедуре управљања радом извођача дефинисаће услове за запослене по уговору. Ови услови морају да испуњавају најмање стандарде утврђене овим Процедурама управљања радном снагом, Законом о раду Републике Србије и Општим условима у оквиру Стандардне тендерске документације Светске банке.

## ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ

На пројекту ће бити успостављен Жалбени механизам (ЖМ) путем којег ће сви директно запослени радници и радници по уговору (где је релевантно, и њихове организације) моћи да изразе забринутост на радном месту. Радници ће у тренутку ангажовања бити обавештени о ЖМ и мерама које се предузимају ради заштите од одмазде у случају кришћења ЖМ. ЖМ ће бити лако доступан свим горенаведеним радницима на пројекту. Радници на пројекту би требало да буду у могућности да изразе забринутост у вези са несигурним или нездравим радним ситуацијама. Извођач радова ће успоставити ЖМ и представити детаље на радном месту у складу са захтевима ЕСС2 (укључујући писани запис, утврђене одговорности и време одговора, итд.).

ЖМ за раднике (извођача) укључиваће:

* канале за подношење притужби, као што су формулар за коментаре/жалбе, кутије за предлоге, адреса е-поште;
* предвиђени временски оквири за одговор на притужбе;
* регистар за евидентирање и праћење благовременог решавања притужби;
* одговорно лице/секцију/комицију за пријем, евидентирање и праћење решавања притужби.

ЖМ ће се заснивати на следећим принципима:

* процес ће бити транспарентан и омогући ће радницима да изразе своју забринутост и поднесу притужбе;
* неће бити дискриминације оних који подносе притужбе, а све притужбе ће се третирати као поверљиве;
* анонимне притужбе третираће се једнако као и остале притужбе, чије је порекло познато;
* менаџмент ће озбиљно третирати притужбе и предузети правовремене и одговарајуће мере као одговор;
* информације о постојању ЖМ за раднике биће лако доступне свим радницима на пројекту (директно запосленим и радницима по уговору) путем огласних табли, присуства кутија за сугестије/жалбе и других средстава по потреби.

ЈУП ће прегледати евиденцију и известити о примљеним притужбама, времену одговора и статусу решавања у полугодишњем извештају Светској банци. ЖМ за раднике не поништава приступ другим правним или административним лековима који би могли бити доступни према закону или кроз постојеће арбитражне процедуре, нити ће заменити ЖМ предвиђен колективним уговорима.

## УПРАВЉАЊЕ ИЗВОЂАЧИМА

При избору извођача радова пратиће се процедуре прописане Политиком набавке Светске банке. Стандардна документација Светске банке за прикупљање понуда и уговарање укључује радне, професионалне захтеве и захтеве за поштовање безбедности и здравља и на раду. ЈУП ће имати одговорност да надгледа придржавање извођача и подизвођача процедура за управљање радном снагом, укључујући поштовање плата, радних сати, недискриминације и других ЕСС2 захтева који су усклађени с националним законодавством.

Као део процеса избора извођача радова, ЈУП и МП могу разматрати следеће:

* податке из јавних регистара, као што су корпоративни регистри и документација у вези сакршењем закона о раду, укључујући евиденцију Инспекције рада и других регулаторних тела;
* пословне лиценце, регистрације, дозволе и одобрења;
* документацију која се односи на систем управљања радном снагомизвођача, укључујући здравствене и безбедносне протоколе;
* идентификације и квалификације особа одговорних за управљање радом и здрављем и безбедношћу на раду;
* цертификате, дозволе и евиденције о обуци за запослене који обављају основне послове;
* евиденцију кршења процедура за безбедности и здравље на аду и реаговања на исте;
* документоване несреће, смртне случајеве и обавештења надлежним органима;
* информације о члановима одбора за безбедност и заштиту на раду и записнике с њихових састанака;
* копије претходних уговора са наручиоцима и добављачима, који доказују поштовање рокова и одредби усклађених са ЕСС2.

ЈУП ће бити одговорни за управљање радом и надгледање рада извођача, посебно у погледу њиховог поштовања уговорних обавеза, заступања и гаранција. Тај надзор може укључивати периодичне ревизије, инспекције и посете пројектним локацијама, као и преглед евиденције и извештаја које достављају извођачи. Евиденција о учинку извођача може укључивати:

* + репрезентативни пример уговора о раду или споразума између трећих лица и запослених по уговору;
	+ евиденцију примљених притужби и начина њихове обраде;
	+ извештаје о контроли безбедности, укључујући информације о погинулима и несрећама и спровођењу корективних мера;
	+ евиденцију неусаглашености с националним прописима;
	+ евиденцију о обуци за запослене по уговору, објашњење услова рада и процедура безбедности и здравља на раду у оквиру пројекта.

**Прилог 1 – Кодекс понашања за особље извођача радова**

Ми смо Извођач радова, [унети име Извођача]. Потписали смо уговор са [унети назив тела за спровођење пројекта] о извођењу грађевинских радова [унети назив Уговора]. Ови Радови ће се изводити на [унети локацију и друге локације на којима ће се радови изводити]. Потписани Уговор изискује примену мера за решавање еколошких и друштвених ризика у вези с Радовима, укључујући ризике од сексуалне злоупотребе, злостављања и узнемиравања, у складу са активностима предвиђених Планом управљања животном средином и друштвеним окружењем (ПУЖСДО).

Напомена понуђачу:

**Минимални садржај формулара Кодекса понашања који је дефинисао Наручилац не сме бити у знатној мери измењен**. Понуђач, међутим, може додати одредбе тамо где је то примерено, тако да укључе питања/ризике специфичне за дати Уговор.

The Bidder shall initial and submit the Code of Conduct form as part of its bid.

Овај Кодекс понашања део је наших мера за суочавање са еколошким и друштвеним ризицима у вези с предметним Радовима. Он се односи на све наше особље, раднике и друге запослене на градилишту или на другим местима где се радови изводе. Такође се односи на особље сваког подизвођача и било које друго особље које нам помаже у извођењу Радова. Сва таква лица називају се „особље Извођача“ и подлежу овом Кодексу понашања.

Овај Кодекс понашања утврђује понашање које се захтева од целокупног особља Извођача.

Наше радно место је окружење у којем се неће толерисати небезбедно, увредљиво или насилно понашање и где би све особе требало да се осећају пријатно кад постављају питања или исказују забринутости без страха од одмазде.

ЗАХТЕВАНО ПОНАШАЊЕ

Особље Извођача ће:

* компетентно и марљиво обављати своје дужности;
* придржавати се овог Кодекса понашања и свих релевантних закона, прописа, ПУЖСДО и других прописа, укључујући прописе о безбедности, здрављу на раду и добробити другог особља Извођача и било које друге особе;
* одржавати безбедно радно окружење, укључујући:
* контролу над радним местима, машинама, опреми и процесима тако да су безбедни и без ризика по здравље;
* ношење потребне ЛЗО;
* коришћење одговарајућих мера заштите од хемијских, физичких и биолошких материја и агенаса;
* праћене релевантних оперативних процедура за хитне случајеве.
* пријавити радне ситуације које сматра небезбедним или нездравим и удаљити се од радне ситуације за коју оправдано верује да представља непосредну и озбиљну опасност по његов живот или здравље;
* третирати друге људе с поштовањем и неће дискриминисати одређене групе, као што су жене, особе са сметњама у развоју и инвалидитетом, радници мигранти или деца;
* неће учествовати у сексуалном узнемиравању, нежељеним сексуалним чиновима, захтевима за пружање сексуалних услуга и другом вербалном или физичком понашању сексуалне природе с другим Извођачем или особљем Послодавца;
* неће учествовати у сексуалном искоришћавању, што значи било какву стварну или запрећену злоупотребу положаја рањивости, различитих моћи или поверења у сексуалне сврхе, укључујући али се не ограничавајући на новчану, друштвену или политичку корист од сексуалног искоришћавања другог лица;
* неће се упуштати у сексуално злостављање, што значи стварни или уапрећени физички напад сексуалне природе, било силом или под неједнаким или принудним условима;
* неће се упуштати ни у какав облик сексуалне активности са особама млађим од 18 година, осим у случају већ постојећег брака;
* проћи релевантне обуке који ће бити обезбеђени у вези са еколошким и друштвеним аспектима Уговора, укључујући питања безбедности и здравља на раду, и сексуалним искоришћавањем и узнемиравањем;
* пријавити кршење овог Кодекса понашања; и
* неће вршити одмазде против било које особе која пријави кршење овог Кодекса понашања, било вишој инстанци или Послодавцу, или која користи ЖМ за раднике Извођача или централни Жалбени механизам пројекта.

ИСКАЗИВАЊЕ ЗАБРИНУТОСТИ

Ако било која особа примети понашање за које верује да може представљати кршење овог Кодекса понашања, или понашање које се на други начин тиче њега/ње, та особа треба одмах да покрене то питање. То се може урадити на један од следећих начина:

* Контактирајте [унесите име стручњака за друштвена питања Извођача с релевантним искуством у решавању родно заснованог насиља, или ако таква особа није потребна по Уговору, име друге особе коју је Извођач одредио да се бави овим питањима] писменим путем на ову адресу [навести адресу] или телефоном на [навести број] или лично [навести начин]; или
* Позовите [навести број телефонске линије Извођача (ако постоји)] и оставите поруку.

Идентитет особе која подноси притужбу биће поверљив, осим ако је лично пријављивање навода прописано локланим законом. Анонимне жалбе или оптужбе такође се могу поднети и добиће сву дужну и одговарајућу пажњу. Озбиљно схватамо све пријаве о могућем недоличном понашању и истражићемо и предузети одговарајуће мере. Пружићемо топле препоруке пружалаца услуга који могу помоћи особи која је доживела наводни инцидент, у складу с потребама.

Неће бити одмазде ни против кога ко је у доброј намери изразио 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, укључујући раскидање уговора и могуће упућивање надлежним правним органима.

ЗА ОСОБЉЕ ИЗВОЂАЧА:

Добио сам примерак овог Кодекса понашања на језику који разумем. Разумем да ако имам било каква питања у вези са овим Кодексом понашања, могу да контактирам [унети име контакт особе Извођача с релевантним искуством] са захтевом за појашњење.

Име члана особља Извођача: [унети име]

Потпис: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Датум: (дан месец година): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Потпис овлашћеног представника Извођача:

Потпис: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Датум: (дан месец година): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ДОДАТАК 1: Понашање које се сматра сексуалним искоришћавањем и узнемиравањем (СИУ)

**ДОДАТАК 1 КОДЕКСУ ПОНАШАЊА**

**ОБРАЗАЦ ПОНАШАЊА КОЈА СЕ СМАТРАЈУ СЕКСУАЛНИМ ИСКОРИШЋАВАЊЕМ И УЗНЕМИРАВАЊЕМ (СИУ)**

Следећа неисцрпна листа има за циљ да да примере врсте забрањеног понашања:

* Примери сексуалног искоришћавања и узнемиравања укључују, али нису ограничени на:
* ако члан особља Извођача каже члану заједнице да им може обезбедити послове везане за градилиште (нпр. кување и чишћење) у замену за сексуалне услуге;
* ако члан особља Извођача радова које повезује домаћинства на довод електричне енергије каже домаћинству на челу са женом да може да повеже домаћинство на електричну мрежу у замену за сексуалне услуге;
* ако члан особља Извођача силује или на други начин сексуално напада члана заједнице;
* ако члан особља Извођача ускрати особи приступ градилишту осим ако не пристане на сексуалне услуге;
* ако члан особља Извођача каже особи која се пријављује за посао по Уговору да ће је запослити само у замену за сексуалне услуге.
* Примери сексуалног узнемиравања у контексту рада:
* особље Извођача коментарише појаву другог члана особља извођача (било позитивно или негативно) и сексуалну пожељност;
* особље Извођача пожали се на коментар члана особља другог Извођача о његовом/њеном изгледу, а члан особље другог Извођача коментарише да та особа то „тражи“ због начина на који се облачи;
* нежељено додиривање члана особља Извођача или Послодавца од стране члана особља другог Извођача;
* члан особља Извођача каже другом члану особљу извођача да ће му издејствовати повећање плате или унапређење у замену за обнажене фотографије.

**ПРИЛОГ 2 –** **ИЗВЕШТАЈ О ПОШТОВАЊУ РАДА И УСЛОВА РАДА** (који користи треће лице које ангажује раднике по уговору)

Задатак:

Бр. уговора

Назив пружаоца услуге

Извештајни период

Датум

Потпис

СТАТИСТИЧКИ ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА**[[1]](#footnote-1)** У ПРЕДУЗЕЋУ:

Укупан број запослених према полу

Број запослених са уговором о раду**[[2]](#footnote-2)**

Број ангажованих лица без заснивања радног односа

Број запослених с приступом социјалном, пензионом и здравственом осигурању

Број запослених/ангажованих лица која редовно примају надокнаду зарада, најмање једном месечно

Број запослених који су напустили предузеће у извештајном периоду

Број запослених у извјештајном периоду

Број радних сати по запосленом (месечни просек)

Укупан број прековремених сати (месечни просек по запосленом)

Број прекршаја на раду (у извештајном периоду и кумулативно, од почетка примене уговора)

Број умрлих на раду (у извештајном периоду и кумулативно)

Број пријављених случајева насиља

Број пријављених случајева узнемиравања/злоупотребе

Доступност приступачног и функционалног Жалбеног механизма за запослене (да/не)

Број пријава поднетих путем Жалбеног механизма (у извештајном периоду и кумулативно, од почетка примене уговора)

Број решених притужби у оквиру Жалбеног механизма (у извештајном периоду и кумулативно, од почетка примене уговора)

Број поднетих тужби из области рада, запошљавања и безбедности и здравља на раду

Број мирно решених спорова / спорова решених у добровољним арбитражним поступцима

Број долазака инспекција рада и безбедности и здравља на раду

СТАТИСТИЧКИ ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА НА ПРОЈЕКТУ:

Укупан број запослених на пројекту:

Број запослених на пројекту са уговором о раду:

Број запослених на пројекту с другим врстама уговора:

Број запослених на пројекту с приступом социјалном, пензионом и здравственом осигурању, потврђен из регистра:

УПИТНИК О РАДУ И УСЛОВИМА РАДА

|  |  |
| --- | --- |
| Сви запослени имају писмени уговор о раду или уговор о ангажовању. | Ако је одговор „Не“, унесите разлог и објашњење |
| Сви запослени на пројекту примају плату најмање једном месечно. | Ако је одговор „Не“, унесите разлог и објашњење |
| Сви запослени на пројекту раде осам сати дневно, 40 сати недељно или мање. | Ако је одговор „Не“, унесите разлог и објашњење |
| Сви запослени на пројекту имају редован дневни и недељни одмор. | Ако је одговор „Не“, унесите разлог и објашњење |
| Запослени на пројекту којима је отказан уговор о раду | Ако је одговор „Да“, унесите број и објасните услове раскида |
| Запослени на пројекту који су прошли обуку из области безбедности и здравља на раду | Ако је одговор „Да“, унесите број и објаснитеАко је одговор „Не“, унесите разлог и објашњење |
| Запослени на пројекту којима је одобрено одсуство на које имају право | Ако је одговор „Да“, унесите врсту и број одсуства |
| Запослени на пројекту који су били укључени у несрећу која је довела до повреда или смрти | Ако је одговор „Да“, унесите број и објасните |
| Запослени у пројекту који су пријавили случајеве дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или непоштовања закона | Ако је одговор „Да“, унесите број и објасните |
| Запослени на пројекту који су покренули жалбени поступак или добровољни арбитражни поступак / правни поступак за решавање спорова | Ако је одговор „Да“, унесите број и објасните |
| Да ли је током извештајног периода било инцидената или непоштовања процедура управљања радом? | Ако је одговор „Да“, унесите број и објасните |

Датум и место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Потпис

**ПРИЛОГ 3 – ИЗЈАВА ТРЕЋИХ ЛИЦА О ОБАВЕЗИ ПОШТОВАЊА ОДРЕДАБА ПРАВИЛНИКА О РАДУ и ПРОЦЕДУРА УПРАВЉАЊА РАДНОМ СНАГОМ**

Датум и место издавања: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Назив и адреса (Понуђача): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРАВНИХ И РЕГУЛАТОРНИХ ОДРЕДБИ

Овим изјављујемо следеће:

* Информисани смо и поштујемо стандарде утврђене документом ЕСС2 Светске банке;
* Поштујемо све домаће законе\* и важеће прописе који се односе на запошљавање, рад и радне односе, услове рада и услове повезане с радом;
* Обавезујемо се да обезбедимо безбедно и здраво окружење за наше запослене и да спроводимо све захтеве који се односе на безбедност и здравље на раду у складу с домаћим прописима и ЕСС2 Светске банке;
* Не толеришемо никакав облик дечијег или принудног рада, или облике ропства;
* Забрањујемо сваки облик узнемиравања, сексуалног узнемиравања, злостављања, насиља, укључујући родно засновано насиље на послу, и забрањујемо директну и индиректну дискриминацију било ког запосленог или групе запослених по било ком основу и из било ког разлога;
* Потврђујемо да ће Жалбени механизам увек бити доступан свим нашим запосленима и особама које су ангажоване да раде са нама, од првог дана примене уговора.
* Овим изјављујемо да ћемо, уколико добијемо уговор, усвојити Процедуре управљања радном снагом у складу са ЕСС2 Светске банке, које се односе на пројекат, и да ћемо их уградити у наше пословање.
* Овим потврђујемо да смо свесни да овлашћени представници Клијента, или независна трећа лица, могу вршити најављене и ненајављене посете нашој компанији, инспекције на градилишту и ревизију рада и услова рада у циљу провере усаглашености са наведеном изјавом.
* Разумемо да непоштовање било које горенаведене обавезе може узроковати раскид уговора и искључење из пројекта.

Потпис:

Име:

Позиција:

\*Домаћи закони су закони Србије и закони државе понуђача, ако је понуђач страно лице.

1. Запослено лице је свако физичко лице запослено или ангажовано од стране послодавца за обављање послова или пружање услуга. [↑](#footnote-ref-1)
2. Број запослених се односи на стварни број лица на дан подношења извештаја. [↑](#footnote-ref-2)