



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре  
Немањина 22-26,  
11000 Београд

Пројекат  
Модернизације железничког сектора Србије  
(П170868)  
Фаза I

**Правилник о раду на Пројекту**

договорен у Фази одобрења пројекта

Октобар 2020

## Contents

1. УВОД .....	4
1.1 Позадина пројекта .....	4
1.2 Позадина и оквир ових Правила о раду .....	5
2. ОБИМ ПРИМЕНЕ .....	5
3. ПРЕГЛЕД АНГАЖОВАЊА РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ .....	6
4. ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА РАДА .....	10
5. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА РАДА: УСЛОВИ РАДА .....	13
6. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ .....	18
7. ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ .....	21
8. ПРИНЦИПИ И ПРОЦЕДУРЕ .....	23
9. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА .....	27
10. УСЛОВИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА .....	28
11. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ .....	30
АНЕКС 1 ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ПРАВИЛИМА О РАДУ (достављају га треће стране које ангажују раднике на пројекту) .....	35
АНЕКС 2 ИЗЈАВА ТРЕЋЕ СТРАНЕ (ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА ИЛИ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА) У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ ОДРЕДБИ ЗАКОНА О РАДУ И ПРИМЕНОМ ПРАВИЛА ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ НА ПРОЈЕКТУ .....	38

## ABBREVIATIONS/СКРАЋЕНИЦЕ

B3P	Безбедност и здраље на раду
E&S	Животна средина и друштвено окружење
ESCP	План обавеза заштите животне средине и друштва
ESF	Оквир заштите животне средине и друштва
ESMF	Оквир управљања заштитом животне средине и друштвом
ESMP	План управљања заштитом животне средине и друштва
ESS	Стандарди заштите животне средине и друштва
ГБВ	Родно засновано насиље
ГИИП	Добра међународна и пракса индустријских грана
GM	Жалбени механизам
GoS	Влада Републике Србије
GRS	Сервис за пријем жалби
IZS	Инфраструктуре железнице Србије
LGAD	Локална јединица за пријем жалби
МГСИ	Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре
МОР	Међународна организација рада
PIT	Тим за имплементацију Пројекта
PIU	Јединица за имплементацију Пројекта
RD	Директорат железнице
RPF	Оквирни план расељавања
RS	Република Србија
SC	Србија Карго
SEP	План ангажовања заинтересованих лица
SOE	Државно предузеће
SV	Србија Воз
WB	Светска банка

## 1. УВОД

### 1.1 Позадина пројекта

Влада Републике Србије (Влада) затражила је подршку од Светске банке (Банке) за наставак институционалне, материјалне и оперативне модернизације железничког сектора. Банка као поуздан партнер је у прошлости већ подржала важне елементе реформи у железници, са чиме наставља кроз имплементацију овог вишефазног програмског приступа Пројекти модернизације железничког сектора Србије ( у даљем тексту: пројекат).

Планиране су активности за: (1) јачање управљања сектором, дајући компанијама јасне и оствариве уговорне аранжмане; (2) побољшање инфраструктуре; (3) подстицање железничких компанија да повећају своју корпоративну ефикасност и остваре своје комерцијалне циљеве; (4) побољшање поузданости и сигурности железничких услуга коришћењем савремене технологије, савремених безбедносних система, мера енергетске ефикасности и разматрање одрживости; и (5) повећање учешћа у железничком саобраћају радећи на последњој километражи, урбаној интеграцији, мултимодалним логистичким центрима и концепту интегрисаног територијалног развоја.

Од 2015. године, Влада Републике Србије повећала је фокус на улагања у железнице издвајајући нова финансијска средства.

У оквиру Пројекта изводиће се радови на реконструкцији и изградњи пруга, модернизацији елемената железничке инфраструктуре, побољшању сигурности на нивоима прелаза и побољшању грађевинских елемената у тунелима - све у циљу повећања квалитета и одрживости постојећих железничких средстава и успостављања темеља за побољшање управљања и институционалних перформансе железничког сектора. Када се ови радови заврше, треба очекивати бржи, сигурнији и поузданији транспорт железничком мрежом.

Операције и активности за које кроз инструменте инвестиционих пројеката тражи финансирање Светске банке почев од 1. октобра 2018. године, подлежу примени Оквира за заштиту животне средине и друштва (Оквир)<sup>1</sup>. Оквир обухвата, између осталог, еколошке и социјалне стандарде, укупно 10 стандарда који постављају обавезне услове за зајмопримца и пројекат. Сагласно њему, зајмопримац треба да развије следеће документе пропорционално ризицима пројекта. Документи неопходни за одобрење пројекта су:

- **План обавеза из области заштите животне средине и друштвене заштите (ЕСЦП)** - Зајмопримац ће применити материјалне мере и радње тако да се пројекат спроводи у складу са еколошким и социјалним стандардима (ЕСС). ЕСЦП утврђује материјалне мере и радње, посебне документе или планове, као и временски оквир за сваки од њих.

---

<sup>1</sup> Оквир је доступан на сајту Светске банке - <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>, последњи приступ July 21, 2020

- **Оквир за управљање утицајима на животну средину и друштво (ESMF)** - анализира ризике и утицаје и утврђује принципе, правила, смернице и поступке за процену еколошких и социјалних ризика и утицаја који су повезани са Пројектом – овај документ припрема зајмоприма, прегледа и одобрава Светска банка, након чега се ставља на увид јавности и спроводе јавне консултације пре него што пројекат оде на одобрење Банке.
- **Правилник о раду** - одређују начин на који ће се управљати запосленима на пројекту, у складу са захтевима националног законодавства и ЕСС2 о раду и условима рада. Поступци ће се бавити начином на који ће се ови захтеви односити на различите категорије радника на пројекту, укључујући директно запослене раднике, и начином на који ће Зајмопримац тражити од трећих лица да уреде односе са својим запосленима.

## 1.2 Позадина и оквир ових Правила о раду

Као одговор на обавезу Владе да поступа по захтевима ЕСФ-а Светске банке, Инфраструктура Железнице Србије (ИЖС) развила је овај Правилник о раду, успостављајући услове за испуњење циљева из Стандарда Светске банке (ЕСС 2): Рад и услови рада на Пројекту. Овим документом идентификују се запослени на чији рад се има исти применити, утврђују се услови за запошљавање или ангажовање радника на Пројекту, прецизирају захтеви и стандарди који се морају испунити и политике и процедуре које је потребно следити, процењују се ризици и предлажу механизми за спровођење мера. Правилник је развијен да помогне у избегавању, ублажавању и управљању ризицима и утицајима у односу на раднике на пројекту и утврди начин на који ће се управљати радом, у складу са захтевима националног законодавства и ЕСС2. Ове процедуре налажу на који начин ће се ови стандарди примењивати на различите категорије радника на пројекту, укључујући директне раднике и раднике запослене од стране трећих лица, у складу с овим документом.

Предметни Правилник се састоји од 13 поглавља. Поглавље 1 служи као увод и даје позадину и извор правила. Поглавље 2 дефинише обим примене овог Правилника. Преглед употребе радне снаге у пројекту представљен је у Поглављу 3. Кључни потенцијални радни ризици наведени су у Поглављу 4. Законодавни оквир којим се регулишу радни однос у Србији обрађен је у Поглављу 5. Захтеви безбедности и здравља на раду обрађени су у Поглављу 6. Рад услови, управљање односима са запосленима и заштита радне снаге обрађени су у Поглављима 8, 9 и 10, механизам за подношење жалби је у Поглављу 11. управљање извођачима радова и примарно снабдевање радника су у последња два поглавља. У светлу тренутне кризе изазване вирусом COVID-19, разматрања утицаја пандемије укључују се као заједнички елемент за већину питања и обрађују се у одговарајућим поглављима овог Правилника.

## 2. ОБИМ ПРИМЕНЕ

Предметни Правилник се односи на све **Раднике на Пројекту** на начин како су дефинисани Оквиром посебно Еколошким и Социјалним стандардом 2 – Рад и услови рада ЕСС2<sup>2</sup>. Фокус овог Правилника –а је на лицима које директно ангажује Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре (МГСИ), Инфраструктура Железнице Србије а.д (ИЖС), Дирекција за железнице (ЖД), Јединица за имплементацију пројекта (ЈИП) и Тимови за имплементацију пројекта (ТИП) који су ће се основати у оквиру Инфраструктура Железнице Србије а.д, Дирекција за теретни и железнички саобраћај Србије и Акционарско Друштво за железнички превоз робе “СРБИЈА КАРГО” (Србија Карго), за обављање специфичних послова у вези са пројектом. Ови радници су дефинисани као **Радници непосредно ангажовани на пројекту**. Док су лица ангажована или запослена од стране трећих страна, тј. Извођача радова, подизвођача, добављача услуга и добара дефинисани су као **Радници посредно ангажовани на пројекту** на које се ова правила такође примењују. Иако ће обезбеђивање робе и материјала неопходних за спровођење пројекта бити одговорност трећих лица, од њих се не очекује да се квалификују за раднике у примарном снабдевању, они сами по себи не потпадају под примену Правилника-а, нити су радници у општем интересу, јер природа пројекта искључује ангажовање рада у заједници. И поред тога, адекватан механизам биће уграђен у тендерску документацију па затим касније и у сваки уговор између трећих страна и њихових добављача за ублажавање ризика у вези са радом.

Правни оквир Србије који третира рад и услове рада, укључујући безбедност и здравље на раду осим неколико мањих празнина, у потпуности је усклађен са стандардима како су утврђени у ЕСС2<sup>3</sup> с обзиром да је Србија потписница конвенција Међународне организације рада (МОР) и Уједињених нација (УН) који су утицали на њихову израду. Србија је ратификовала више од 70 конвенција МОР-а, укључујући и 8 основних конвенција. Тамо где национални правни оквир није усклађен, примењиваће се мере за премошћавање разлика као што је у наставку наведено.

### **3. ПРЕГЛЕД АНГАЖОВАЊА РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ**

Очекује се да ће за потребе Пројекта бити ангажоване следеће категорије радника:

**Радници непосредно ангажовани на пројекту.** Већина ових радника биће независни консултанти ангажовани искључиво за рад на пројекту. Они ће бити интегрисани у Јединицу за имплементацију пројекта (ЈИП), у саставу Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре Републике Србије (МГСИ), као и у Тимове за имплементацију пројекта (Тимови) који тек треба да буду

<sup>2</sup> Израз „радник на пројекту“ односи се на: (а) лица запослене или ангажоване директно од стране Зајмопримца (укључујући предлагача пројекта и агенције за спровођење пројекта) који раде посебно у вези са пројектом (директни радници); људи запослени или ангажовани преко трећих лица за обављање послова везаних за основне функције пројекта, без обзира на локацију (уговорени радници); (ц) људи запослени или ангажовани од стране примарних добављача зајмопримца (радници који обављају примарну снабдевање); и (д) људи запослени или ангажовани у пружању рада у заједници (радници у заједници). ЕСС2 се односи на пројектне раднике који укључују раднике са пуним и непуним радним временом, привремене, сезонске и мигранте

<sup>3</sup> Ту спадају: Конвенција МОР 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање, Конвенција МОР 98 о праву на организовање и колективно преговарање, Конвенција МОР 29 о принудном раду, Конвенција МОР 105 о укидању принудног рада, Конвенција МОР 138 о минималном узрасту (о запошљавању), Конвенција МОР 182 о најгорим облицима дечијег рада, Конвенција МОР 100 о једнакој награђивању, Конвенција МОР 111 о дискриминацији (запошљавање и занимање)

успостављени у Инфраструктури Железнице Србије а.д. „Србија Карго“ а.д. (СК), односно Дирекцији за железнице, ради пружања специфичне техничке подршке за имплементацију компоненти од значаја за њихово подручје рада. Ови радници ће бити ангажовани применом стандардне форме уговора Светске банке за консултантске услуге.

Тамо где државни службеници раде на Пројекту било у Јединици или било којем од три Тима, на њих се и даље примењују национални прописи којима се регулишу статус, права и дужности запослених у јавном сектору, а њихов радни однос и даље ће бити предмет услова у оквиру дела јавног сектора којем припадају. За државне службенике који су укључени у Пројекат примењују се услови њихових постојећих уговора или других облика рада у јавном сектору, осим захтева из области безбедности и здравља на раду (безбедност и здравље на раду) и забране дечијег и принудног рада. Статус државних службеника остаће непромењен докле год и уколико, не дође до промене њиховог радног ангажовања или посла током трајања Пројекта, под условом да се трансфер врши у складу са меродавним законом.

Број радника непосредно ангажовани на пројекту процењује се у распону од 16 до 25, и биће ангажовани на управљачким, техничким, социјалним, еколошким, финансијским, пословима набавки и административним функцијама унутар ЈИП-а, односно ТИП-а. Непосредни радници биће искусни домаћи и међународни експерт, профилисани стручњаци у својим областима, са претежно високим образовањем и различитим образовним профилима (нпр. Грађевински инжењери, електротехничари, машински инжењери, инжењери информационих технологија, правници, економисти, саобраћајни инжењери, консултанти за животну средину и друштвене науке и слично). Они ће бити ангажовани према појединачним уговорима, са различитим временским трајањима (пуно или непуну радно време), и биће распоређени на специфичне задатке са посебно дефинисаним одговорностима начином пружања услуга које су неопходне за основне функције Пројекта.

МГСИ је већ успоставио Јединицу за управљање пројектом за Пројекат олакшавање трговине и транспорта на западном Балкану (ТТФ), а капацитети ће се градити утврђивањем нових позиција које ће покривати специфичне потребе овог Пројекта и проширени обим еколошких и социјалних захтева које одређује еколошки и социјални оквир Светске банке (ЕСФ).

У табели у наставку налази се преглед очекиваних радници непосредно ангажовани на пројекту радника који ће бити ангажовани како би се попуниле позиције у ЈУП-у ангажовани од стране МГСИ-а или и у Тимовима за имплементацију пројекта у ИЖС, Србија Карго и Дирекцији за железнице:

*Table 1: Очекивано време и распоред ангажовање радника непосредно ангажовањих на пројекту- број, врста посла и неопходних знања*

МГСИ Јединица за управљање пројектом	Очекивани почетак	Очекивани број
Руководилац јединице	Q2 2021	1
Асистент за набавке и финансије (пуно радно време)	Q2 2021	1
Специјалиста за заштиту животне средине ( ангажован са пуним радним временом током пројекта)	Q4 2021	1
Специјалиста за социјалне спекте ( ангажован са пуним радним временом током пројекта)	Q4 2021	1
Специјалиста за безбедност и здравље на раду ( ангажован са пуним радним временом током пројекта)	Q4 2021	1
Специјалиста за железницу (пуно радно време )	Q3 2021	1
Грађевински инжењер са специјализацијом у области железница (пуно радно време )	Q3 2021	1
Специјалиста за људске ресурсе (пуно радно време-преко 3 године)	Q3 2021	1
Саобраћајни планер (ангажован са непуним радним временом током пројекта)	Q3 2021	1
Специјалиста за железницу ИТС (пуно радно време)	Q1 2022	1
Саобраћајни економиста (пуно радно време током периода од 3 године)	Q4 2021	1
Специјалиста-менаџер пословне подршке (пуно радно време током периода од године)	Q3 2021	1
Стручњак за јавне комуникације и ангажовање грађана (пуно радно време)	Q4 2021	1
Стручњак за мониторинг и евалуацију (са непуним радним временом током читавог трајања пројекта)	Q3 2021	1
<b>Тимови у ИЖС, Србија Карго и Дирекцији за железнице</b>		
Специјалиста за инвестиције у железници (пуно радно време током периода од 4 године)	Q4 2021	1
Стручњак за управљање железничком имовином ИЖС (пуно радно време током периода од 4 године)	Q4 2021	1
Стручњак за управљање железницом у ИЖС (пуно радно време током периода од 4 године)	Q4 2021	1
Укупно:		17

**Радници посредно ангажовани на пројекту:** ова група ће бити ангажована или запослена од трећих лица, тј. извођача радова<sup>4</sup>, подизвођача (у мери у којој је такво подуговарање дозвољено према основним уговорима) и пружалаца услуга / консултаната за обављање активности у оквиру

<sup>4</sup> Подизвођач / извођач радова подразумева свако лице или ентитет коме / уговарач или консултант подуговара било који део радова или услуга.



Пројекта. То подразумева стручњаке и помоћно особље које је ангажовао Извођач или Консултант, или било који Подизвођач или Подизвођачи, да изводе радове или услуге у било ком обиму.

Односи између трећих страна биће урежени уговором са МГСИ, као уговорном страном у свим уговорима са улогом инвеститора или клијента, у зависности од врсте уговора која се закључује. Ови уговори ће закључују се у стандардним поступцима набавке (који садрже унапред дефинисане формулације за ангажовање и услове рада који су одређени Правилника. Ангажовање трећих лица биће предмет конкурентног отвореног поступка како за радове тако и за услуге надзора (иако обим једног уговора о вршењу услуга надзора може обухватати више уговора о изградњи). С обзиром на обим уговора, број локација на којима се изводе радови на пројекту и с обзиром на квалификационе услове потребне за обављање послова пројектовања, снабдевања и извођења радова, очекује се да ће уговори бити додељени познатим угледним домаћим или међународним компанијама које су већ основале своје пословнице у Србији или су стекли референце у складу са српским регулаторним оквиром, укључујући прописе о раду и заштити на раду (безбедност и здравље на раду). Уколико се уговори додељују субјектима који су организовани као група понуђача или пословно удружење, сваки члан групе ће бити везан овим . Радна снага подизвођача такође ће се сматрати уговореним радницима.

Број **радника посредно ангажованих на пројекту** још увек није одређен, али на основу недавног искуства процењује се да би њихов укупан број на сваком појединачном градилишту могао да се креће између 40 и 100, и биће укључени у извођење грађевинских радова (врста радова разликоваће се међу подпројектима) као и додатних 10 до 40 радника на пословима надзора над извођењем ових радова. Будући да Пројекат предвиђа радове на (а) рехабилитацији 16 км колосека, (б) тунела испод центра града Београда, (в) побољшању преко 150 железничких прелаза, (г) изградњи фазе 2 главне железничке пруге станица Београд центар (Прокон) и (д) постављање 4 мерне станице, укупан број уговорених радника током реализације пројекта могао би се кретати од 6000 до 15000 радника

**Радници ангажовани у примарним ланцима снабдевања:** Пројекат ће захтевати набавку значајне количине материјала и робе, укључујући железничке пруге. Примарни добављачи ће бити ангажовани за континуирану набавку све робе и материјала неопходних за имплементацију Пројекта. Сви примарни добављачи морају бити формална предузећа која набављају и производе материјале који подлежу високим стандардима. Радници ангажовани од стране примарних добављача за набавку поменуте робе и материјала дефинишу се као радници из примарне набавке. Као део набавке таквих основних материјала од примарних добављача, добављач ће проценити да ли постоји значајан ризик од дечијег рада или присилног рада, као и од безбедносних ризика, и ако постоји, предузети одговарајуће кораке да их отклони.

Будући да је национални оквир у Србији у потпуности усклађен са ЕСС2 и стандардима МОР-а, ризик дечијег рада и присилног рада у односу на примарне добављаче је минималан.

*Допринос локалне заједнице имплементацији пројекта:* С обзиром на природу пројекта и општи друштвени контекст, мало је вероватно да ће пројекат захтевати овакву врсту доприноса локалне заједнице имплементацији пројекта како је дефинисано у ЕСС2.

#### **4.ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА РАДА**

Радови и активности које су очекиване на пројекту дате су у наставку:

- Санација одабраних локалних и регионалних праваца
- Унапређење железничких прелаза
- Надгледање изградње станица
- Реновирање система управљања имовином - фаза 1 (интеграција регистра имовине и рачуноводственог система)
- Припремне студије за инвестиције фазе 2
- Техничка подршка за јачање ДЖ као регулатора
- Техничка подршка за структуру власништва железничких компанија
- Техничка подршка за јачање постојећег правног, регулаторног и извршног оквира уговора и обавеза између МГСИ и компанија
- Техничка подршка за развој људских ресурса за пружање тржишно оријентисаних услуга
- Управљање пројектима и јачање капацитета
- Интелигентни железнички системи - фаза планирања и пројектовања
- Системи управљања безбедношћу - фаза планирања и пројектовања
- Техничка подршка за процену опција за интеграцију теретног и путничког железничког превоза са градским саобраћајем, транзитно оријентисане развојне опције, планирање коришћења земљишта итд.
- Системи подршке пословним процесима за Србија Карго

#### **Кључни ризици током рада**

Кључни ризици током рада повезани са канцеларијским радом (канцеларијске активности) и ризицима повезаним са грађевинским активностима (активности на градилишту).

Ризици канцеларијског подразумевају, између осталог:

- дуготрајан рад у седећем положају и изложеност компјутерском зрачењу,
- потенцијална преоптерећеност послом и продужено радно време,
- саобраћајне несреће,
- ризици у вези са канцеларијским радом могу се ублажити или смањити бољом организацијом радних процеса и редовним политикама из области људских ресурса (HR).

Очекивано је да се на градилишту могу јавити следећи ризици по безбедност и здравље на раду, укључујући, али не ограничавајући се на следеће:

- изградња прилазних путева (где год је потребно),

- постављање баријера средње величине са асфалтом или бетоном,
- чишћење земље и изградња темеља;
- рад у постојећим тунелима,
- вађење и испорука материјала и опреме у тунелима,
- рад са електричном инсталацијом,
- механичка и електрична опрема и инсталација сигнализације унутар и изван тунела,
- стабилизација тла,
- сеча стабала и високе вегетације на подручју пружних прелаза у нивоу под саобраћајем;
- рушење железничких конструкција које нису погодне за уградњу у нове структуре,
- грађевински радови на заштићеном подручју (железнички појас),
- обрада свода тунела уградњом новопроектваног материјала и облога,
- инсталација кабловских канала,
- транспорт материјала на привремена одлагалишта материјала,
- транспорт и уградња агрегата, бетона и асфалта, занатски и инсталациони радови на изградњи станице.
- изложеност хемикалијама (боје, растварачи, расхладно уље за трансформаторе и прекидаче, мазива и горива, асфалтне паре, прашкасти силицијум, мазива за шине, горива итд.)
- тестере и пад дрвећа током сече,
- саобраћајне несреће,
- ископавања опасног материјала,
- подизање тешких конструкција,
- несреће са необезбеђеним арматурама,
- Изложеност емисијама у ваздуху (прашина, силицијум и азбест),
- Ергономске опасности током изградње,
- Изложеност хемикалијама (асфалтна испарења, прашкасти силицијум, мазива за шине, горива, растварачи, боје),
- Опасности од заваривања (емисија дима, опекотина и радијације од заваривања алуминијум термитом),
- Ископавања, вибрације проузроковане тешком грађевинском опремом,
- Прашина, бука,
- Употреба ротирајуће и покретне опреме;
- Недостатак свести радника о здравственим и безбедносним захтевима на раду, као што је употреба личне заштитне опреме и безбедних пракси на радном месту;

У складу са националним законима, сваки послодавац дужан је да процени ризике на раду за сваки процес рада/радно место. Препознати ризици се решавају у складу са меродавним одредбама домаћег законодавства (безбедност и здравље на раду) (у случају грађевинских радова, поред крвног закона, постоје и правилници који се, на пример, посебно односе на процену ризика везаних за рад, рад на градилиштима и заштиту на раду током извођења радова). Лица задужена за безбедност и здравље на раду код сваког послодавца и координатори рада на градилиштима одговорни су да обезбеде да су све мере превенције и заштите на снази и да се поштују сигурносни

прописи. Употребом заштитне опреме, одговарајуће обуке и организације градилишта, ризик од повреда на раду и здравља на раду може се значајно смањити. ИСО стандарди постављају додатне захтеве у погледу управљања квалитетом, окружењем и безбедност и здравље на раду (тј. СРПС ИСО 9001, 14001, 45001) или намећу јасне и строге техничке услове за различите активности. Јединица за имплементацију пројеката треба да ради на усвајању ових стандарда и подстиче извођача да испуњавају ове захтеве и услове у свакодневној пракси како би проценили, ублажили и умањили различите ризике.

Како грађевинске активности укључују потенцијално опасне радове, чак и када су на снази све превентивне и заштитне мере (резидуални ризик), особе млађе од 18 година неће бити запослене на пројекту, како би се избегли непотребни ризици. Сходно томе, може се рећи да ризик од дечијег рада не постоји.

Специјалиста за безбедност и здравље на раду у оквиру ЈУП и надзорни органи биће задужени да прате ризике рада уговорних страна. У случају настајања или повећања ризика, правилници ће се кориговати ради сврсисходније примене.

Када је у питању родно засновано насиље, пројекат је оцењен као пројекат ниског ризика. Мере ублажавања ових ризика су укључене у одељак о политикама и правилима. Не очекује се да ће прилив радника и следбеника бити велик и да се неће имати негативни социјални утицаји. Фактори ризика цењени су спрам институционалног капацитета ЈУП малог обима прилива радне снаге, чињенице да нема постојећих социјалних сукоба и тензија, снажног спровођење локалних закона што је резултирало закључком да се ради о окружењу са малим ризиком и ризицима се може управљати захтевима ЕСМФ-а и овог ЛМП-а и нема потребе за развојем специјализованијег инструмента.

До сада идентификовани ризици у вези са радом заснивају се на искуству стеченом током времена у железничком сектору. Уколико се током имплементације пројекта појаве нови ризици, нове одговарајуће процедуре биће утврђене како би спречио предметни ризик.

#### **Посебни ризици изазвани вирусом COVID-19:**

Све категорије радника могу бити укључене у активности које изазивају забринутост за изложеност COVID-19, јер већина активности укључује физички контакт међу радницима и / или физичку интеракцију с другим људима. Идентификација ризика помоћи ће у осмишљавању одговарајућих мера ублажавања ради решавања тих ризика, као што је контрола уласка и изласка са градилишта/ радног места, преуређивање радних задатака или смањење броја радника на радном месту како би се омогућило социјално / физичко дистанцирање, обезбеђивањем одговарајућих облика личне заштитне опреме и успостављање алтернатива директном контакту - попут рада на даљину или рада путем видео конференција.

## 5. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА РАДА: УСЛОВИ РАДА

Овај одељак износи кључне аспекте националног радног законодавства у погледу услова рада и како се национално законодавство примењује на различите категорије радника идентификоване у Одељку 1. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке утврђене у ЕСС2, став 11. (тј. плате, одбици и накнаде). За спровођење овог Правилника примењују се различити закони, политике и кодекси. Сви закони усклађени су са међународним стандардима, МОП конвенцијама, Директивама ЕУ, као што су услови и инструменти предложени у међународним конвенцијама и директивама имплементирани у национално радно законодавство. Устав Републике Србије (2006) гарантује право на рад, слободан избор занимања, доступност радних места под једнаким условима, поштовање достојанства запосленог, сигурне и здраве услове рада, неопходну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, праведну накнаду за обављени рад и правну заштиту у случају престанка радног односа.

Закон о раду (усвојен 2005. године са изменама и допунама из 2018. године)<sup>5</sup> је основни радноправни акт у Србији. Одредбе и услови предвиђени овим законом укључују забрану директне или индиректне дискриминације у погледу услова запослења и избора кандидата за обављање одређеног посла, услова рада и свих права која произилазе из радног односа, образовања, стручног усавршавања и специјализације, напредовања у раду и отказивања уговора о раду због пола, порекла, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог стања и / или инвалидитета, етничког порекла, религије, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалне оријентације, политичка или друге природе опредељења, социјална позадина, финансијски статус, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било која друга лична карактеристика.

Наведени закон примењује се на све који раде или пружају услуге у Србији, на домаће држављане, стране држављане<sup>6</sup> раднике и послодавце. Закони су готово потпуно усклађени са захтевима ЕСС 2, међутим одређена одступања се могу уочити. Тамо где таква одступања појаве оне ће се попуњити овим Правилником којим се дају смернице којих се треба придржавати како би се осигурало поштовање ЕСС2, под условом да такве смернице не крше ниједан домаћи правно обавезујући акт.

### Пружање информација и облици заснивања радног односа

Радни однос се заснива уговором о раду који се закључује између запосленог и послодавца. Уговор је израђен у најмање три примерка, од којих се један предаје запосленом (ЗОР- члан 30). Уговор о раду може се закључити или за стално(неодређено) или на одређено време (ЗОР - члан 31). Уговор се закључује у писаном облику пре него што запослени ступи на рад. Ако послодавац не закључи

<sup>5</sup> [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html) (Serbian version)  
<https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml> (English version)

<sup>6</sup> Израз који се користи у овом контексту односи се на професионалце, квалификоване раднике или уметнике који заузимају положаје изван своје матичне земље, независно или када их послодавци шаљу у иностранство, тј. Компаније, универзитети, владе или невладине организације.

уговор о раду са запосленим, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено време, од дана када је почео да ради (ЗОР - члан 32).

Уговор о раду садржи име и адресу послодавца, име и адресу запосленог, квалификације запосленог, положај и опис радног места, место рада, врсту радног односа (радни однос на неодређено време), трајање уговора на неодређено време и разлози за заснивање радног односа на неодређено време, датум почетка рада, радно време (пуно радно време, скраћено радно време, скраћено време у случају физички изузетно захтевног или здравствено опасног рада), основна плата на дан потписивања уговора, елементе за утврђивање основне плате и радног учинка, надокнаде плата, додатака на зараду и друга примања запосленог, рокове за исплату плата и других накнада на које запослени има право, и трајање дневног и недељног радног времена. (ЗОР - члан 33)

Уколико се радни однос закључује на неодређено време, послодавац може закључити један или више уговора о раду за период који са или без прекида не сме бити дужи од 24 месеца, са могућношћу другачијег ограничењем у посебним случајевима (нпр. замена привремено одсутног запосленог - до његовог повратка; запослење страног држављанина - не дуже од истека радне дозволе; рад код новооснованог послодавца - не дуже од 36 месеци, запошљавање незапосленог лица коме недостаје највише пет година да испуни један од предуслова за пензију. (ЗОР - члан 37)

Привремени и сезонски рад, уговор о пружању услуга и допунски рад су облици рада без успостављеног радног односа. Особе ангажоване на овај начин не уживају права запослених. Међутим, уговор или споразум између две стране може предвидети нека права која обично произилазе из радног односа. Привремени и сезонски радови имају максимално ограничење на 120 дана годишње. Уговор се склапа у писаном облику са незапосленим особом, запосленим на пола радног времена на прописаном пуном радном времену или са пензионером (ЗОР- члан 197).

### **Плате и одбитци**

Запослени има право на одговарајућу плату утврђену у складу са законом, подзаконским актом и уговором о раду. Запосленом се гарантује једнака плата за исти посао или рад једнаке вредности. Рад једнаке вредности је рад за који је потребан исти ниво квалификације, тј. образовања, знања и вештина и који подразумева исте одговорности и резултира једнаким доприносом пословном успеху послодавца. (Члан 104 ЗОР). Време исплате зарада и накнада утврђује се уговором о раду. Законом се забрањују било какви одбитци, осим оних које је суд наметнуо или је запослени на њих пристао и прецизира доприносе за осигурање који се плаћају од бруто плате. Послодавац обрачунава и уплаћује доприносе заједно са платом. Запослени има право на минималну плату за стандардни рад и време проведено на послу. Минимална плата утврђује се на основу минималне цене рада, времена проведеног на послу и пореза и доприноса који се плаћају од зараде. Подзаконским актом или уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о исплати минималне зараде (ЗОР члан 111) Минимална стопа зараде утврђује се решењем Социјално-

економског савета Републике Србије и утврђује се по радном сату без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара следеће године. (ЗОР - Члан 112)

### **Радно време**

Пуно радно време износи 40 часова недељно. Подзаконски акт може одредити краће радно време од пуног радног времена од 40 часова недељно, али не и краће од 36 часова. (ЗОР - члан 51) Послодавац може да прерасподели радно време како би подржао пословне активности, обезбедио ефикасно коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у роковима. Ипак, укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци током календарске године у просеку не сме да премаши уговорено радно време запосленог. У сваком случају прерасподеле радног времена, радно време не може трајати дуже од 60 часова недељно. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом (чл. 57. и 58. ЗОР).

### **Прековремени рад**

Прековремени рад не може трајати више од осам часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући прековремени рад. (Члан 53 ЗОР)

### **Период одмора**

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада. Сваки запослени има право на: (1) одмор током радног дана са минималним трајањем од 30 минута. Период одмора рачуна се у радно време (Члан 64), (2) одмор између два радна дана у трајању од најмање 12 узастопних часова у року од 24 сата. У прерасподели радног времена одмор не може бити краћи од 11 узастопних часова у року од 24 сата. (Члан 66 ЗОР); (3) недељни одмор у трајању од најмање 24 узастопна сата плус 12 часова (у року од 24 сата). Недељни одмор је обично у недељу. Међутим, послодавац може одредити други дан коришћења недељног одмора, ако природа или организација рада то захтевају. Недељни одмор запосленог који, због рада у различитим сменама или прерасподеле радног времена, није у могућности да користи одмор како је горе наведено, не може да траје мање од 24 узастопна сата. Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац му мора омогућити да одмори најмање 24 узастопна сата током наредне недеље. (Члан 67 ЗОР).

### **Годишњи одмор**

Сваки запослени има право на годишњи одмор. Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години након месец дана непрекидног радног односа од дана закључења радног односа са послодавцем. Стално запослење такође укључује периоде привремене спречености за рад, у складу са прописима о здравственој заштити, и било какво одсуство са рада са надокнадом плате. Ни одрицање од стране радника, нити ускраћивање овог права од стране послодавца није дозвољено чак ни замене одмора за новчану надокнаду, осим у случају престанка радног односа. (Члан 68 ЗОР). За сваку календарску годину одређује се најмање 20 радних дана

који се могу повећати на основу резултата рада, радних услова, радног искуства, квалификација и других критеријума дефинисаних у подзаконским актима о уговору о запошљавању (члан 69 ЗОР). Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим. (Члан 75 ЗОР). У случају отказа неискоришћени дани годишњег одмора се новчано надокнађују у висини просечне плате у претходних 12 месеци, пропорционално броју неискоришћених дана годишњег одмора. (Члан 76 ЗОР). Запослени такође имају право на плаћено одсуство у укупном трајању од пет радних дана током календарске године, у следећим догађајима као што су закључење брака, порођај, тешка болест члана уже породице и у другим случајевима утврђеним подзаконским актом или уговором о раду. Додатних пет радних дана дозвољено је због смрти члана породице и два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви. Чланови уже породице укључују супружника, децу, браћу, сестре, родитеље, усвојоца, усвојеног и законског старатеља. Подзаконским актом и уговором о раду могу се предвидети дужа плаћена одсуства и шири круг лица. (Члан 77 ЗОР)

### **Породиљско одсуство**

Свака запослена жена има право на одсуство с посла због трудноће и рођења детета (породиљско одсуство), као и на одсуство за негу детета, у укупном трајању од 365 дана. Породиљско одсуство започиње, на основу мишљења надлежне здравствене агенције, најраније 45 дана, али императивно 28 дана пре рока одређеног за порођај. Породиљско одсуство истиче трећег месеца након порођаја. Након истека породилског одсуства започиње одсуство ради неге детета које истиче након 365 дана од дана почетка породилског одсуства. Отац детета може да оствари и право на породилско одсуство у трајању од три месеца у случајевима када мајка напусти дете, умре или буде спречена због других оправданих разлога за остваривање тог права (издржавање затворске казне, тешка болест и слично) и одсуство ради неге детета. За време породилског одсуства и одсуства ради неге детета надокнада зараде се исплаћује у складу са законом. (Члан 94 ЗОР)

### **Обавештење о отказу и исплате након раскида уговора о раду**

Пре отказа уговора о раду у случају кршења радних обавеза или непоштовања радне дисциплине, Послодавац мора писаним путем да упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави период који није мање од осам дана од дана уручивања упозорења да се изјасни о наводима наведеним у упозорењу. Уговор о раду отказује се писаним обавештењем и уручује се запосленом лично, у просторијама послодавца или у сталном или привременом пребивалишту запосленог. Радни однос запосленог престаје са даном уручења обавештења, осим ако обавештењем није одређено друго временско ограничење. (Члан 185 ЗОР). У случајевима престанка радног односа, осим у случајевима смањења рока, послодавац исплаћује раднику све неисплаћене зараде, надокнаду зараде и друге накнаде доспеле на дан престанка радног односа. Пре истека 30 дана од престанка радног односа сва дуговања морају бити плаћена. Послодавац може раскинути уговор о раду недовољно запосленог радника или запосленог који нема потребна знања и вештине за обављање својих дужности, или наметнути неке од мера предвиђених за кршење радних обавеза или непоштовање радне дисциплине, ако је претходно написао писмено обавештење о недостацима у раду запосленог, пружио смернице и навео одговарајући рок да



запослени побољша радни учинак, али запослени не успе да побољша свој рад у датом року. (Члан 180а ЗОР) Запослени може отказати уговор о раду уз претходно писмено обавештење од 15 календарских дана (отказни рок). Подзаконским актом или уговором о раду може се одредити дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана. (Члан 178 ЗОР)

### **Радни спорови**

Закон о мирном решавању радних спорова (2014. са изменама 2018.) регулише начин и поступке за решавање колективних и појединачних радних спорова. Спор се може покренути на добровољној основи у вези са колективним уговором, штрајком, раскидом уговора о раду, радним временом, годишњим одмором, исплатом плате, надокнадом трошкова, дискриминацијом и злоупотребом на раду, итд. Закон о раду и запошљавању не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих пракси у раду. Међутим, законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и борбу против корупције много је специфичније, поставља јасне поступке које треба применити у сваком случају дискриминаторних радњи, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона.

### **Минимална старосна граница запослења**

Минимална старосна граница је 15 година. Особе млађе од 18 година могу закључити уговор о раду уз сагласност свог законског заступника или старатеља, с обзиром да им то на било који начин не наноси штету и не задржава малолетнике да стекну образовање. Пуно радно време запосленог млађег од 18 година не може се одредити у трајању дужем од 35 часова недељно нити дужем од осам часова дневно. (Члан 87 ЗОР). Прековремени рад и репрограмирање радног времена запосленог млађег од 18 година су забрањени.

### **Принудни рад**

Устав забрањује принудни рад. Поред тога, Србија је ратификовала Конвенцију о присилном раду МОП-а и Конвенцију о укидању присилног рада која је тренутно на снази. Кривични законик Србије наводи различите категорије трговине људима као кривична дела и предвиђа казну у износу од најмање 10 година затвора, у зависности од специфичности и околности кривичног дела, посебно ако се ради о малолетним особама. Укратко, постоји само неколико области у којима је национално законодавство или делимично усклађено са ЕСС2, или начин примене примене није до краја дефинисан. Не постоје јасни захтеви у вези са консултацијама са запосленима о питањима безбедност и здравље на раду и закон није успоставио механизме процене и евалуације безбедност и здравље на раду већ се наместо тога ограничава на вођење евиденције.

### **Следећа питања су идентификована као одступања у односу на ЕСС2: Захтеви и услови рада**

Радно правно законодавство које се односи на категорије радника директно се примењује. Послодавци нису обавезни да припремају поступке управљања радом, али кључни елементи се могу наћи у колективним уговорима (што је норма) и правилницима о раду за одређене послодавце (у одсуству колективних уговора). Радно правно законодавство не предвиђа механизме

подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају неправедних или незаконитих пракси у раду. Закон дозвољава да се отпремнине и друге законом прописане бенефиције исплаћују радницима у року од 30 дана од престанка радног однос, док ЕСС2 захтева да се те исплате изврше пре престанка радног односа.

#### **Посебни ризици изазвани вирусом COVID-19:**

Да би умањили изложеност COVID-19, послодавци и радници непосредно ангажовани на пројекту и иннепосредни радницина пројекту могу користити инструменте предвиђене у ЗОР. ЗОР предвиђа обављање активности ван радних простора послодаваца (тј. рад на даљину и рад од куће), док гарантује запосленом исте услове запослења (основну плату, радно време, дневни одмор и годишњи одморе). У уговору о раду се мора одредити начин контроле, радна опрема која се користи и могућа надокнада уколико запослени користи личну опрему. У изузетним околностима (као што је пандемија), власти предлажу да се изда одлука којом ће се запосленима омогућити да раде од куће, као и прерасподелу радног времена и рад у сменама.

## **6. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ**

Овај одељак приказује кључне аспекте националног законодавства у погледу безбедности и здравља на раду и како се национално законодавство примењује на све категорије радника идентификоване у Одељку 1. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке утврђене у ЕСС2, ставови 24 до 30.

Уставом Србије утврђено је основно право на безбедне услове рада (2006). Закон о безбедности и здрављу на раду (Збезбедност и здравље на раду 2005, 2015, 2017)<sup>7</sup> је кровни закон у овој области који дефинише општа начела основних захтева и превентивне мере које се односе на безбедност и здравље на раду, на радном месту, постојеће и будуће ризике, спречавање незгода и ризика од професионалних болести, обуку, информисање и саветовање запослених и њихово једнако ангажовање у питањима заштите на раду. Закони о безбедности и здрављу на раду примењују се на све домаће и стране послодавце без обзира на њихову величину и на све домаће и стране запослене, без обзира на њихов радни статус уколико обављају делатност на територији Републике Србије<sup>8</sup>. Закон је усклађен са ратификованим конвенцијама МОП и Директивама ЕУ и у великој је мери усклађен са стандардима Светске банке. Где год да се појаве одређене разлике између српског законодавства и стандарда Банке, оне ће се решавати применом ових правила.

#### **Одговорности послодавца**

Законом су прописане обавезе и одговорности послодавца у погледу обезбеђења безбедности и здравља на раду (опште обавезе, посебне обавезе и обука запослених) и процене и ублажавања ризика и опасности у вези са радом, предвиђа именовање особа (овлашћени службеници за заштиту здравља и здравља на раду, или правна лица) одговорна за обезбеђивање поштовања

<sup>7</sup> [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_bezbednosti\\_i\\_zdravlju\\_na\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html)

<sup>8</sup> The term „employee“ is defined as any domestic or foreign natural person who is employed by an employer, works on any basis for an employer or trains for work for an employer.

услова рада и стварање сигурног радног окружења и одређује превентивне мере за обезбеђивање заштите на раду. Такође се уређују права и обавезе запослених, начин организовања послова заштите на раду, пружање прве помоћи на радном месту, могућност избора представника међу запосленима за заштиту на раду, обавезе послодавца вођење евиденције, размена информација и сарадња са надлежним институцијама, питање стручног испита и лиценцирање, надлежност Управе за заштиту на раду. Одредбе Збезбедност и здравље на раду даље су разрађене у бројним подзаконским актима<sup>9</sup>, у циљу регулисања посебних поступака за његово спровођење.

### **Извештавање о незгодама, смртним случајевима, повредама**

Послодавац је одговоран за евидентирање незгода, случајева професионалних болести и несрећа и подноси извештај запосленом и служби социјалног осигурања. Током прва 24 сата од несреће, послодавац треба да обавести надлежне органе за спровођење закона (полицију) и инспекцију рада у случају смртне, масовне или тешке телесне повреде, због које радник није у могућности да ради три узастопна радна дана, као и сваки опасни догађај који може довести у опасност здравље и сигурност запослених. Послодавац је такође одговоран да води евиденцију о незгодама и професионалним болестима на радним местима.

### **Обезбеђивање осигурања радника у случају повреда, смртних случајева и инвалидитета**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са посла због привремене неспособности за рад до 30 дана у износу од 100% од просечне зараде у 12 претходних месеци пре месеца у коме је наступила привремена неспособност, под условом да не буде нижа од минималне плате, ако је привремена неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу. (Члан 115 ЗОР). Правна средства узимају у обзир ниво плата, док суд може размотрити друге социо-економске околности. Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду штете насталу услед повреде на раду или професионалне болести коју одреди суд или осигуравајуће друштво.

### **Превентивне и заштитне мере**

Правилник о идентификацији и процени опасности на радном месту и у радном окружењу (члан 8 и 9) разликује идентификацију и процену ризика и опасности, односно класификује опасности на: механичке, електричне и опасност везана за радни простор. Опасности су класификоване на следећи начин: (а) настале током радних процеса (нпр. хемијска, физичка, биолошка, унутрашња и клима, осветљење, зрачење, опасни материјали итд.), (б) физички и психички стрес и оптерећења која се могу приписивати обављању посла, (ц) распоред рада и организација радних процеса (нпр. продужено радно време, смене, ноћни рад итд.) и (д) друге опасности као што су нпр. насиље на радном месту треће стране, рад са животињама, рад под високим или ниском температуром у или испод површине воде итд. оквир за модификацију, супституцију или уклањање опасности или супстанци на основу процене ризика на радном месту и њихових резултата .

### **OHS ризици који могу бити специфични за раднице**

---

<sup>9</sup> Укупно 8 аката и 55 правилника уређују питање безбедности и здравља на раду

Жена запослена у трудноћи и жена која доји дете не сме радити на пословима који могу бити штетни за њено здравље или здравље њеног детета. Она не може да ради прековремено или ноћу. (Члан 89 и 90 ЗОР)

### **Право и одговорност за пријављивање несигурне ситуације, право на напуштање радног места и забрана одмазде због пријављивања**

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која може утицати на безбедност и здравље на раду (ЗОР члан 80) и има право да одбије обављање задатака у супротности са законом или која због кршења прописа заштите на раду може довести до ризика за запослене. Запослени имају право да напусте радно место у случају опасности.

### **Сарадња и консултације са радницима на пројекту о питањима безбедности и здравља на раду**

Представници безбедност и здравље на раду и одбори безбедност и здравље на раду обезбеђују да запослени и њихов представник дају предлоге и информације, иницирају мере и захтевају инспекцију - не постоје јасни захтеви у вези са консултацијама са запосленима о питањима безбедност и здравље на раду. У случају да запослени са различитих радних места раде заједно, сваки послодавац који је укључен у овај радни процес треба да сарађује са другим послодавцима у погледу поштовања прописа заштите на раду и хигијенских норми. Послодавци би такође требало да обезбеде координацију својих активности у складу са специфичностима посла, у погледу превенције здравља и безбедности на раду. Послодавци би такође требало да размењују и деле одговарајуће информације у вези са здравственим и безбедносним и професионалним ризицима. И на крају, требало би осигурати да запослени и представници запослених буду правилно обавештени о релевантним питањима.

### **Објекти за смештај**

Закон не говори о захтевима за смештај. Уколико смештај за раднике буде потребан очекује се да он буде у складу са правилима безбедност и здравље на раду. Међутим, неки елементи се могу наћи у колективним уговорима и Правилнику о превентивним мерама за здрав и безбедан рад на радном месту („Службени гласник РС“, бр. 21/2009 и 1/2019) - Листа здравствених и безбедносних мера на радном месту.

### **Систем за редовну контролу безбедност и здравље на раду**

Према општем захтеву утврђеном Законом о безбедности на раду, послодавац је дужан да обезбеди безбедност и здравље на раду. Као део ове обавезе, послодавац мора да се придржава захтева прописаних законом, да обезбеди да здравље и безбедност запослених нису изложени ризицима негативног утицаја. Закон налаже послодавцу да редовно врши контролу безбедносног стања техничке опреме, као и одржавање и чишћење појединих заштитних средстава, правилну употребу и по потреби правовремену замену исте. Поред тога, послодавац је дужан да врши мерење и процену фактора ризика у радном окружењу. Закон налаже послодавцима да воде евиденцију о ризицима на раду и извештавају о незгодама.

Док се безбедност и здравље на раду бави главним ЕСС2 захтевима који се односе на здравље и безбедност на раду, покривање појединих захтева је само делимично.

Закон се примењује на све привредне гране, иако се посебне потребе одређених радних места решавају одвојено. Законом се не захтева да послодавац врши консултације са радницима у вези безбедности и здравља на раду. Обезбеђивање одговарајућих објеката за смештаја није до краја регулисано и њиме се само делимично баве закони којим асе уређују безбедност и здравље на раду.

#### **Безбедност и здравље на раду и КОВИД-19:**

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања недавно је издало Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад, контролу и превенцију епидемије<sup>10</sup>. Правилник прецизира обавезе и послодавца и запослених и наводи активности које морају бити предузете да би се спречило ширење епидемије и обезбедило сигурно и здраво радно окружење. Поред тога, послодавци морају припремити план за спровођење мера за спречавање и контролу епидемије, који мора бити део акта о процени ризика на радним местима. Пример овог плана може се преузети са званичне интернет странице тог министарства<sup>11</sup>. Овим правилима јача се посвећеност свих учесника Пројекта да се придржавају прописаних обавеза и примене све потребне мере.

## **7. ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ**

Јединица за имплементацију пројекта која се налази у оквиру је Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, основана је за управљање пројектом Поједностављења трговине и транспорта на западном Балкану (ТТФ), и биће одговорна за:

- Примену ових правила на раднике непосредно ангазоване на пројекту,
- Вођење евиденције процеса запошљавања и запошљавања радника непосредно ангажованих на пројекту,
- Надзор над поступцима запошљавања радника посредно ангажованих на пројекту како би се осигурало да се процес одвија у складу са предметним правилима управљања радом и националним радно правним законодавством,
- Успостављање и ефикасност жалбеног механизма за подношење притужби за све раднике на пројекту и ефикасно извештавање и надзор над применом истог.

---

<sup>10</sup> <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/94-20%20PRAVILNIK%20ZARAZNE%20BOLESTI-converted.pdf>

<sup>11</sup> <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/plan%20primene%20mera%20%281%29.pdf>

Док ће Јединица за имплементацију пројеката спроводити компоненте, Тимови ће деловати под надлежношћу ЈУП-а и пружаће техничку подршку за оне подкомпоненте пројекта или активности које су у њиховом надлежности. Руководилац ЈУП биће одговоран за управљање радницима непосредно ангажовани на пројекту који ће њему и бити директно одговорни, и вршиће надзор над применом ових правила у оквиру ЈУП-а.

Надзорни орган који ће бити ангажован за вршење услуга стручног надзора над извођењем грађевинских и радова на рехабилитацији, биће задужен да свакодневно надгледа примену мера безбедности и здравља на раду од стране радника посредно ангажовани на пројекту, а у име МГСИ као инветитора на овим радовима. Надзорни орган ће обезбедити квалификоване стручњаке за надзором над применом мера безбедност и здравље на раду и о тим активностима ће месечно извештавати и извештаје достављати ЈУП/ МГСИ . Обавезе надзора су следеће:

- стара се о примени ових правила од стране трећих лица,
- стара се да извођачи грађевинских радова припреме планове заштите на раду пре мобилизације на градилишту.
- Надгледа и проверава да ли извођачи испуњавају раднопревне и обавезе безбедност и здравље на раду према идиректним засполенима (укључујући раднике ангажоване од стране њихових подизвођача), како то захтева закон и одговарајући уговори између њих и извођача радова.
- надгледа спровођење и поштовање ових правила Правилника-а од стране извођача и подизвођача.
- Надгледа поштовање стандарда заштите на раду на свим радним местима у складу са законима Републике Србије.
- Надгледа спровођење обуке о Правилнику и безбедност и здравље на раду за раднике на пројекту.
- Стара се о успостављању и примени механизам за подношење притужби за раднике на пројекту и њиховом благоверменом обавештавању о његовој сврси и како да га користе.
- Развија систем за редовно праћење и извештавање о безбедности и здрављу на раду.
- Пратити имплементацију Кодекса понашања радника и правила о сузбијању родно заснованог насиља.

Надзор ће свакодневно надгледати примену мера за безбедност и заштиту на раду у име Послодавца (МГСИ). План управљања животном средином и друштвом (ЕСМП) за сваки подпројект захтева од вршиоца надзора да запосли квалификоване стручњаке за такав надзор и да извештава о учинку ЈИП на месечној основи.

**Извођачи** ће бити дужни да:

- Запосле или именују квалификоване стручњака из области социјалне заштите, рада и безбедности и здравља на раду, припреме и примене специфичних процедура управљања радом, планове безбедности и здравља на раду и управља подизвођачима.

- Развију процедуре управљања радом и план безбедности и здравља на раду који ће се примењивати на раднике које су ангажовали за рад на пројекту. Ови поступци и планови биће достављени надзорном органу на преглед и одобрење пре него што се извођачи мобилишу.
- врше надзор над применом поступака управљања радом и безбедности и здравља на раду од стране њихових подизвођача.
- оде евиденцију о процесу запошљавања и запошљавања уговорених радника.
- Јасно саопште опис посла и услове запослења уговореним радницима.
- Развију и примене механизам за подношење притужби и решавања по притужбама уговорених радника.
- одржавају систем за редовно преиспитивање и извештавање о раду и безбедности и здрављу на раду Редовно спроводе обуку запослених и обуку за безбедност и здравље на раду.
- Осигурају да сви радници извођача и подизвођача разумеју и потпишу Кодекс понашања и кодекс о спречавању родно изазваног насиља пре почетка радова.

Након што се оконча поступак одабира извођача радова и доделе уговора, овај документ можда се ажурирати тако да садрже додатне детаље и информације, по потреби.

## 8. ПРИНЦИПИ И ПРОЦЕДУРЕ

Извођачи радова ће припремити процедуре управљања радом у складу са овим документом и националним радно правним законодавством. Ниже представљени принципи и процедуре представљају минималне захтеве и не представљају исцрпну листу захтева.

Како је прецизирано у Закону о раду, запошљавање радника на пројекту засниваће се на принципима недискриминације и једнаких могућности. Они ће бити предмт одобрења Специјалисте за безбедност и здравље на раду и Специјалисте за заштитне социјалне политике у оквиру ЈУП. Неће бити дискриминације у погледу било којег аспекта радног односа, као што је запошљавање, накнада, радни услови и услови запослења, приступ обуци, напредовању или прекиду радног односа. У наставку су мере које су дужни да обезбеде извођачи радова, а надзор над примено вршиће ЈУП и надзорни орган како би се осигурао једнак третман свих запослених:

- поступак ангажовања радника на пројекту биће непристрасан а постављени захтеви неће бити директно или индиректно дискриминаторни. Радници на Пројекту ће бити ангажовани и оцењивани на основу њихове компетенције и професионалних достигнућа. Пол, порекло, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање и / или инвалидитет, етничко порекло, религија, брачни статус, породичне обавезе, сексуална оријентација, политичко или друго уверење, социјална позадина, финансијско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било која друга лична карактеристика која није повезана

са одговарајућим захтевима посла не може бити основа за доношење било какве одлуке у вези са запошљавањем и радним односом.

- Извођачи се охрабрују да примене родно осетљив приступ и пруже разумне услове како би се омогућило особама са инвалидитетом да учествују на Пројекту.
- Пријаве за запошљавање биће разматране у складу са правилама пријава које су утврдили извођачи радова.
- Пре запошљавања биће јасно описани послови уз навођење знања потребних за свако радно место.
- Сви запослени имаће писмене уговоре у којима се описују услови рада и објасниће им се њихов садржај. Запослени ће потписивати уговор о раду. Правила и услови запослења биће доступни на радним местима.
- Неквалификована радна снага биће превасходно из локалних заједница, насеља и општина. Уговорени радници неће плаћати никакве накнаде за запошљавање. Уколико је плаћање таквих накнада неопходно, платиће их послодавац.
- У зависности од националне припадности послодавца и запосленог, уговори ће се сачинити на одговарајућем језику разумљивом за обе стране. Уз писмену документацију, радницима који могу имати проблема са разумевањем документације пружиће се усмено објашњење правила и услова запослења.
- Иако се проблеми у вези са језиком комуникације не очекују, треба обратити пажњу на обезбеђивање координације између различитих уговорних организација ради превазилажења језичких баријера.
- Страним држављанима ће бити потребна дозвола боравка, што ће им омогућити рад у Србији.
- ЈУП ће као обавезне одредбе уговора са извођачима (и подизвођачима) укључити захтев да сво особље извођача радова (и подизвођача) мора бити старије од 18 година као поступке за верификацију година старости.

Јединица за имплементацију пројеката ће у тендерску документацију уврстити посебне стандардне захтеве за безбедност и здравље на раду којих се сви извођачи и подизвођачи морају придржавати у оквиру овог Пројекта. Стандарди ће бити у складу са домаћим прописима, смерницама Севтске Бнке о безбедности и здрављу на раду и добром међународном и паксом у сектору.

Минимум захтева безбедности и здравља на раду који морају да буду укључени у план о безбедности и здрављу над раду, а који припремају извођачи, приказани су у наставку:

- Процедуре Процене ризика;
- Посебне дозволе за опасне радове (рад на висинама, рад на високим температурама, рад на напонским линијама, рад у затвореним просторима);
- Златна правила за послове опасне по живот;
- План отклањања опасности
- Сигурност приликом ископавања, сигурност током рада на мердевинама и скелама;
- Сигурност приликом заваривања и резања;



- Сигурност на дизалицама и виљушкарима;
- Сигурност напајања и ручних алата;
- Респираторна превенција код опасности од хемикалија и ваздушних емисија (укључујући прашину, силицијум и азбест);
- Електрична сигурност (контрола опасних енергија, верификација енергије, рад на безбедној удаљености, заштита и израда жица, уземљење, заштита од струјних кола, електрична сигурност, PPE и диелектрични алати);
- Руковање опасним материјалима;
- Заштита од буке и вибрација;
- Заштита од челичних конструкција;
- Заштита од пожара;
- Сигурност при руковању материјалима;
- Сигурност бетона и зидова;
- грађевинска лична заштита опрема (PPE);
- обука о безбедности и здрављу на раду;
- Процедура у случају одбијања рада

Поред тога, планови о безбедности и здрављу на раду, између осталих питања, укључују следеће: извођач грађевинских радова ће дефинисати матрицу одговорности за безбедност и здравље на раду за сво особље, укључујући руководиоца пројекта, руководиоца уговора, особље задужено за безбедност и здравље на раду, руководиоце и све запослене са јасним улогама и одговорностима. Сваки Извођач мора имати своје особље одговорно за безбедност и здравље на раду које ће бити одговорно за имплементацију и надзор програма. Извођачи радова ће обезбедити сигурно радно место; према томе, процена ризика биће завршена пре почетка било каквих грађевинских активности, а мере безбедности биће спроведене у складу са важећим безбедносним стандардима. PPS и друге превентивне мере ће се обезбеђивати запосленима без икаквих трошкова. Сви запослени ће се строго придржавати Златних правила за послове опасне по живот (правила безбедност и здравље на раду која се не могу прекршити ни под којим условима), а која ће се примењивати под уговорним механизмом санирања последица. Основаће се одбор за безбедност и здравље на раду сачињен од представника запослених, ЈУП-а и свих подизвођача. Редовно ће се одржавати двонедељни састанци о безбедност и здравље на раду на којима ће предмет расправе бити питање превентивних мера, одступања и неусаглашености, као и несреће и корективне мере. Извођачи радова ће вршити интерна испитивања и ревизије безбедност и здравље на раду како би потврдили усаглашеност са праксом безбедност и здравље на раду. Неусклађености ће се документовати и интерно пријављивати. Биће постављен и временски оквир за корективне активности. Пре почетка радова одржаваће се свакодневни брифинзи о безбедност и здравље на раду, наглашавајући опасности и превентивне мере за сваки посао. Извођачи радова документују и пријављују ЈУПу све незгоде и болести, смртне случајеве или озбиљне повреде на радном месту. На лицу места морају бити ресурси за прву помоћ, а за теже повреде мора постојати претходно одобрена здравствена установа за лечење, као и одговарајући превоз повређених

радника. Пројекти са великим грађевинским радовима требало би да имају лекара на лицу места. Извођачи радова ће контролисати приступ градилишту само овлашћеним људима и проверити да ли радници испуњавају услове за обуку и акредитацију у складу са постављеним стандардима обуке и важећим регулаторним захтевима (тј. у многим земљама возачи камиона, дизалица и кранова морају бити акредитовани, као и електричари. Радници морају бити обучени за извођење опасних радова, као што су рад на висинама, у затвореним просторима, заваривање итд.). Сви радници морају да заврше обуку о безбедности и здрављу на раду да би имали приступ градилишту.

Ако се обезбеди смештај за раднике, извођачи радова ће обезбедити добре хигијенске стандарде, са свежеом пијаћом водом, чистим креветима, тоалетима и тушевима, чистим собама, добрим осветљењем, ормарићима, правилном вентилацијом, безбедном електричном инсталацијом, заштитом од пожара и осветљења, одвојена подручја за кување и јело. Биће обезбеђене посебне, одвојене просторије за мушкарце и жене. Надзорни орган свакодневно ће вршити надзор над применом мера безбедности и здравља на раду, што укључује и посете градилишту. Наведене активности ће покривати поштовање предметних стандарда, несреће, кршења златних правила<sup>12</sup>, препорука и напредак у току корективних радњи. ЈУП ће у уговоре укључити као захтев да извођачи извештавају о питањима као што су број несрећа, степен озбиљности, број понављајућих прекршаја, кршења Златних правила, смртни случајеви и тешке повреде; као и казне за непоступање по овим захтевима.

Надзор ће прегледати и одобрити извођачеве планове и процедуре за безбедност. ЈУП ће у року од 48 часова обавестити Банку о било ком инциденту или несрећи у вези са пројектом који има или ће вероватно имати значајан штетни утицај на животну средину, погођене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност или безбедносни инцидент, несрећа или околност), али најкасније у року од три календарска дана од настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге радне протесте, озбиљне повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице или материјалну штету. Зајмопримац ће припремити извештај о догађају и корективној радњи и поднети Банци у року од 30 календарских дана од догађаја. Извођач грађевинских радова ће израдити и имплементирати кодекс понашања. Извођач грађевинских радова такође треба да достави Кодекс понашања надзору на преглед и одобрење. Кодекс понашања одражава основне вредности компаније и укупну радну културу. Садржај Кодекса понашања садржан је у Стандардној тендерској документацији Светске банке и укључиваће одредбе које се односе на превенцију родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања.

Извођачи радова дужни су да периодично извештавају о учинку у погледу рада, здравља и заштите на раду. Подаци ће бити укључени у месечни извештај извођача и биће прегледан од стране надзора.

---

<sup>12</sup> Златна правила обично решавају питања као што су рад на висинама, рад у затвореним просторима, радови на ископавању, лична заштитна опрема, систем радних дозвола, подизање терета и опреме, рад на електроенергетским системима, саобраћај, рад у ситуацијама високог ризика итд. Послодавци требало би да дефинишу своја златна правила у складу са природом рада

Поред тога, извођачи радова извештавају ЈУП о свим инспекцијским прегледима и надзорима која изврше одговарајућа министарства надлежна за питање рада, безбедности и здравља и социјална питања. Налази инспекција рада биће представљени ЈУП као и Банци на захтев.

Извођачи радова ће користити формат за извештај о поштовању услова рада са ЕСС2, дат у Анексу 1 да припреме извештаје о проблемима рада и БЗР.

ЈУП ће одмах обавестити Банку о било којем инциденту или несрећи на пројекту који има или ће вероватно имати значајан штетни утицај на животну средину, погођене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност или безбедносни инцидент, несрећа или околност) што је могуће разумније, али најкасније пет календарских дана након настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге радне протесте, озбиљне повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице или материјалну штету. ЈУП (ЈУП) ће припремити извештај о догађају и корективној радњи и поднети га Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

**КОВИД-19:** Криза COVID-19 врши притисак на послодавце и запослене, било да морају да примене нове процедуре и праксе у врло кратком року, или да обуставе свој посао и пословне активности. Неке опште мере могу помоћи послодавцима и запосленима да остану сигурни и здрави и осигурају пословање. Послодавци и запослени морају одмах применити одговарајуће превентивне мере које ће допринети сузбијању преноса КОВИД-19, у складу са упутствима надалежних органа. Све релевантне информације и упутства морају бити на располагању свим радницима. Радници и представници радника требало би да буду укључени у процену ризика у радном окружењу и осмишљавање мера контроле. Градилишта која раде током пандемије Коронавируса (COVID-19) морају осигурати да штите своју радну снагу и минимизирају ризик од ширења инфекције. Ако се активност не може предузети сигурно, она се не сме обављати. У случају високог степена одуства, рад треба прилагодити тако да се обавља са смањеним бројем радника. Треба размотрити успостављање нових метода и поступака и промену улога и одговорности.

## **9. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

Србија је усвојила конвенције МОП-а о дечијем раду и имплементирала их у национални правни систем. Минимална старосна граница запослења је 15 година. Радни однос може се засновати са особом млађом од 18 година уз писмени пристанак родитеља, усвојоца или старатеља, под условом да такав рад не доводи у опасност његово / њено здравље, морал и образовање, тј. под условом да такав рад није забрањен законом. Уговорачи су у обавези да провере годиште свих радника. Ово ће захтевати од радника да доставе званичну документацију за потврђивање старости као што су лична карта, пасош, возачка дозвола, извод из матичне књиге рођених, важећи медицински или школски картон. Лице млађе од 18 година мора предочити лекарско уверење које доказује да је способно за обављање послова везаних за одређени посао и да такве активности не штете његовом здрављу.

Ако се испостави да дете испод минималне старости ради на пројекту, предузеће се мере да се одмах прекине запошљавање или ангажовање детета на одговоран начин, водећи рачуна о најбољим интересима детета. Како се очекује да уговорачи запошљавају или ангажују високо квалификоване, искусне и компетентне раднике на пројектима, подразумева се да нико млађи од 18 година неће бити запослен или ангажован. Ако било који извођач радова запосли или ангажује особу млађу од 18 година, то ће се пријавити надлежним органима (Инспекција рада) и предузети мере против извођача радова у складу са Уговором о грађевинским радовима. Неће се наметнути друга ограничења у погледу старости запослења. Старост радника неће се користити као критеријум приликом одлучивања о запошљавању и напредовању пројектних радника или раскида уговора. Уговорачи ће морати да утврди идентитет радника и годиште. Ово подразумева да радник достави званичну документацију, која подразумева извод из матичне књиге рођених, личну карту, пасош или медицински или школски картон.

## **10. УСЛОВИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА**

Одредбе и услови за заснивање радног односа у Србији регулисани су одредбама Закона о раду (ЗОР), а здравље и безбедност на раду регулисани су Законом о безбедности и здрављу на раду.

Радник на Пројекту може бити запослен или ангажован за рад на пројекту само након преговора, потписивања и преузимања примерка уговора о раду или уговора о ангажману који садржи информације прописане одредбама ЗОР.

Радник на Пројекту може бити запослен за стално (уговор на неодређено време) или привремено (уговор на одређено време), или може бити ангажован без заснивања радног односа на бази уговора ван радног односа. У оба случаја, радник на Пројекту биће регистрован у Централном регистру обавезног социјалног осигурања, у складу са националним законодавством Републике Србије. Ако је радник на пројекту запослен / запослена у својој матичној земљи која није Србија, он ће бити регистрован у складу са националним законодавством те земље. У случају samozапослених радника на пројекту, потребно је предочити доказе о упису у Централни регистар обавезног социјалног осигурања или одговарајуће иностране установе.

Услови запослења или ангажовања Радника на Пројекту морају између осталог испуњавати следеће стандарде:

- Радник на Пројекту треба унапред да буде упознат са описом посла и висином накнаде коју ће примати за посао који обавља
- Радник на Пројекту примаће редовну накнаду, најмање једном месечно или, ако се тако договори, по завршетку одређених активности, у складу са уговором о раду или уговором о ангажовању
- Радник на Пројекту ће радити осам или мање часова дневно, уз право на плаћање прековременог рада.

- Сваки рад дужи од осам часова сматра се прековременим радом и радник на пројекту има право на додатну накнаду за прековремене сате. У сваком случају, радник на пројекту не може радити више од 12 часова дневно.
- Радник на Пројекту има право на дневни одмор од најмање 11 часова у року од 24 сата.
- Радник на Пројекту има право на недељни одмор од најмање 24 узастопна сата.
- Просечно недељно време рада у шестомесечном периоду не може прелазити више од 40 часова.
- Радник на Пројекту има право на годишњи одмор, боловање, породилско и плаћено одсуство, у складу са националним законодавством. Уколико национално законодавство не предвиђа право на одлазак по било којем основу (тј. Привремени или сезонски посао), уговорна страна ће обезбедити раднику на пројекту, на његов захтев, разуман период одсуства узимајући у обзир све околности.
  - Уговор о раду или уговор о ангажовању, осим у случају уговора на неодређено време, завршава се на дан његовог истека, осим ако се обе стране нису другачије договориле. У случају превременог раскида, писмено обавештење ће се поднети најмање 15 дана унапред. Прекид уговора о раду и исплата било којих припадајућих накнада извршиће се у складу са националним законодавством.
- Трећа страна ће проценити ризик повезан са одређеним пословима. У складу са националним законодавством трећа страна ће бити одговорна за предузимање превентивних и заштитних мера ради обезбеђења сигурног и здравог радног окружења и обавештавање радника на Пројекту о свим релевантним питањима и условима који утичу на његово здравље и безбедност на раду. Радник на Пројекту ће поштовати прописе који се односе на сигурност и заштиту живота и здравља на раду како не би довео у опасност његов живот и здравље или живот и здравље других.
- Трећа страна ће се потрудити да успостави механизме који ће спречити дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и злостављање на послу и обезбедити једнак третман и једнаке могућности за све. Пружаоци услуга који раде у Србији требало би да се придржавају правила утврђених националним законодавством које регулише област дискриминације, узнемиравања и једнаких могућности.
- Радници на Пројекту имају право да формирају или се придруже синдикату или другим организацијама по свом избору и да преговарају колективно, у складу са националним законодавством. Послодавац (трећа страна) се неће мешати у радничко право да одабере организацију или се одлучи за алтернативни механизам заштите њихових права у погледу радних услова и услова запослења.
- Радник на Пројекту ће моћи да изнесе своје притужбе користећи механизам за подношење тужби дефинисан у одељку 10.
- У поступку управљања радом извођача биће утврђени услови за уговорене раднике. Ови услови ће бити у складу најмање са овом процедуром управљања радом, националним законом о раду и општим условима стандардне конкурсне документације Светске банке и упоредивим индустријским стандардима.

**COVID-19** и услови заснивања радног односа: Сви послодавци радника на Пројекту имају укупну одговорност да осигурају да се предузму све практичне превентивне и заштитне мере како би се минимизирао професионални ризик. Послодавци су одговорни да радницима обезбеде, у мери у којој је то потребно, одговарајућу заштитну одећу и заштитну опрему, без трошкова за раднике. Послодавци су одговорни за пружање адекватних информација и одговарајуће обуке о заштити на раду, саветовање радника о аспектима заштите здравља у вези са њиховим радом и пружање мера за поступање у ванредним ситуацијама. Радници имају право да се удаље од опасности када имају оправдане разлоге да верују да постоји непосредна и озбиљна опасност по њихову безбедност или здравље и дужни су да одмах обавесте своје надређене.

## **11. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ**

ЗОР не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају неправедних или незаконитих поступања у радним односима. Било који запослени може се обратити синдикату или другој репрезентативној организацији рада, ради помоћи у поступању против било које дисциплинске мере или тужбе. Послодавац не треба да спречава ниједног радника на пројекту у тражењу помоћи или савета у таквим ситуацијама. Закон о мирном решавању радних спорова омогућава решавање појединачних и колективних притужби и потраживања проистеклих из радног односа и радних ситуација, без упућивања на правосуђе посредством посредника и арбитра и договором страна које су укључене. Супротно томе, српско законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и борбу против корупције много је специфичније и усклађено је са горе наведеним захтевима који постављају јасне процедуре које треба следити у сваком случају дискриминаторних радњи, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона. Горе наведени механизми предвиђени српским законодавством сматрају се минималним стандардом који треба постићи у решавању радног незадовољства и ученог малтретирања. Од било које треће стране (извођача) која запошљава и ангажује уговорене раднике очекује се да израде и примене механизме за подношење притужби који ће бити усклађени или надмашити овај стандард осигуравајући лак приступ заштитним мерама и ефикасним корективним активностима у радним процесима који могу довести до жалби и спорова. Извођачи радова ће припремити детаљан опис механизма за подношење притужби (ЖМ) пре почетка ангажовања. ЖМ мора бити добро прописан и написан на језику који сви разумеју.

ЈУП ће развити и имплементирати механизам за подношење притужби за директне раднике који ће се бавити проблемима на радном месту.

ЈУП (ЈУП) ће захтевати од извођача радова да развију и примене жалбени механизам за своју радну снагу, укључујући подизвођаче, пре почетка радова. Извођачи грађевинских радова припремиће поступак управљања радом пре почетка грађевинских радова, који ће такође садржавати детаљан опис механизма за подношење притужби радника.

Механизам жалби радника обухватаће:

- поступак за примање жалби попут обрасца за коментаре / жалбе, поља за предлоге, е-поште, телефонске линије;
- утврђене временске рокове за одговор на притужбе и за решавање случајева;
- регистар за евидентирање и праћење благовременог решавања жалби;
- одељење надлежно за примање, евидентирање, адресирање и праћење решавања жалби.

Надзорни орган надзираће евидентирање и решавање притужби извођача радова и извештаваће ЈУП кроз своје месечне извештаје о напретку. Овај поступак ће такође надзирати представник ЈУПа који ће бити одговоран за жалбени механизам.

Механизам жалби за раднике биће представљен у тренинзима и биће омогућени свим радницима на пројекту. Механизам ће се заснивати на следећим принципима:

- Процес ће бити транспарентан и омогућиће радницима да изразе своје примедбе и поднесу жалбе.
- Неће бити дискриминације према онима који изражавају притужбе, а било какви приговори биће третирани поверљиво.
- Анонимне жалбе третираће се једнако као и друге притужбе, чије је порекло познато.
- Руководство ће озбиљно третирати притужбе и предузети благовремене и одговарајуће мере као одговор.

Информације о постојању механизма за подношење притужби биће лако доступне свим радницима на Пројекту (директно и индиректно ангажованима) путем огласних табли, присуства „кутија за сугестије /жалбе “и других средстава по потреби. Жалбени механизам неће спречити раднике да користе поступак мирне предвиђеним Кодексом рада или било којим другим правосудним механизмима. Радник на пројекту има право да даје предлоге, примедбе и информације које се тичу здравља и заштите на раду. Може одбити да ради ако му је угрожен живот или сигурност или ако не буду предузете одговарајуће мере за обезбеђење здравља и заштите на раду. Радник на пројекту може изразити примедбе или уложити жалбе именованом службенику безбедност и здравље на раду или преко представника радника у Савету за здравље и безбедност ако такви постоје у компанији.

Радници на Пројекту треба да буду информисани о расположивим механизмима за подношење притужби по њиховом запослењу или ангажовању. Информације би требало да буду доступне заједно са обавештењем о забрани узнемиравања и заштите узбуњивача.

Биће спроведена едукација особља за све раднике на пројекту како би се обухватиле детаљне информације о механизму за подношење притужби. Тренинг би требало да јасно каже да ће процес бити транспарентан и омогућити радницима да изразе примедбе и поднесу жалбе, да неће бити дискриминације према онима који се жале, да ће се било какви приговори, анонимни или не, третирати поверљиво и једнако, да ће управа озбиљно третирати притужбе и предузети

благовремене и одговарајуће мере као одговор и да механизам за подношење жалби не спречава раднике да користе могућност мирног решења спора или судске поступке, како је предвиђено законом.

Информације о постојању механизма за подношење притужби биће лако доступне свим на Пројекту(радници непосредно ангажовани на пројектум и уговореним) путем огласних табли или интранета. По потреби се могу понудити „поља за сугестије / притужбе“ и друга средства за подстицање комуникације са радницима на Пројекту.

Уговорне стране треба да покажу спремност за примену ових механизма, чак и ако такав захтев није прописан било којим националним прописима. Надзорни орган надзираће евидентирање и решавање притужби извођача радова и извештаваће ЈУП(ЈУП) у својим месечним извештајима о напретку.

## 12. УПРАВЉАЊЕ ИЗВОЂАЧИМА

Јединица за имплементацију пројеката ће користити стандардну документацију Банке о набавкама за 2017. годину за прикупљање понуда и уговоре, а они укључују радне и професионалне, здравствене и безбедносне захтеве. Као део процеса одабира извођача радова на изградњи који ће ангажовати индиректно ангажоване раднике, ЈУП и / или надзор треба користећи дужну пажњу како би утврдили да ли постоје значајни ризици везани за поштовање захтева рада и безбедност и здравље на раду од стране понуђача. Ово може укључивати преглед следећих информација / докумената:

- Информације у јавним евиденцијама; на пример, корпоративни регистар и јавна документа која се односе на кршење важећег закона о раду, укључујући извештаје инспекција рада и других органа за спровођење закона;
- Пословне лиценце, регистрације, дозволе и одобрења;
- Документи који се односе на систем управљања радом, укључујући питања безбедност и здравље на раду -а, на пример, поступке управљања радом;
- Идентификација особља за управљање радом, безбедност и здравља, њихових квалификација и сертификата;
- Сертификати / радне дозволе / обука за обављање потребних послова;
- Евиденција кршења безбедности и здравља и одговори;
- Евиденције о несрећама и смртним случајевима и обавештења надлежним органима;
- Евиденција законом прописаних накнада за раднике и доказ о укљученос радника у одговарајуће програме;
- Евиденција о платним списковима радника, укључујући радне сате и исплаћене накнаде;
- Копије претходних уговора са извођачима и добављачима, који укључујући одредабе и услове у складу са ЕСС2.
- Кодекс понашања и Кодекс понашања за спречавање родно заснованог насиља.

Пре закључења уговора, понуђач је дужан да достави изјаву којом потврђује да је упознат стандардима Свестке Банке, изјавом да ће поштовати закон о раду и закон о безбедности и



здрављу на раду и овај Правилник у складу са СБ ЕСС2, као и спремности да се суздрже од било које праксе која се може тумачити или схватити као дискриминаторна или некоректна према својим запосленима. Облик изјаве се налази у Прилогу 2. Поред тога, уговори са одабраним добављачима укључују одредбе које се односе на рад и здравље и заштиту на раду, како је то уредила Светска банка и домаћи закон.

Након доделе уговора, извођачи су дужни да обезбеде сопствене процедуре управљања радом које морају бити усклађене са овим Правилником.

Очекује се да ће извођачи радова осигурати да њихови подизвођачи, добављачи и пословни партнери који су укључени у реализацију пројекта буду поштоваоци закона и да немају евидентирано кршење прописа о раду или безбедност и здравље на раду. Извођачи радова треба да спроведу поступак одабира са дужном пажњом како би, пре склапања било каквих уговорних или пословних односа са подизвођачима, добављачима и пословним партнерима, били сигурни да су поуздани и да поштују законе. Снажно се препоручује да се одредбе које се односе на рад и безбедност и здравље на раду, а које гарантују придржавање стандарда утврђених овим Правилником, уграђују у њихове међусобне уговоре и споразуме. Извођачи ће бити упознати са овим захтевима у фази набавке.

Надзор ће управљати и надзирати рад извођача радова у вези са радним односима и питањима безбедност и здравље на раду-а у вези са уговореним радницима, фокусирајући се на поштовање уговорних споразума (обавезе, заступања и гаранције) од стране Извођача. Ово може укључивати периодичне ревизије, инспекције и / или насумичне провере градилишта, пројеката или радних места и / или евиденције управљања радом и извештаје састављене од стране извођача радова. Евиденција и извештаји о управљању радом извођача радова могу обухватати: (а) репрезентативни узорак уговора о раду или аранжмана између трећих страна и уговорених радника; (б) евиденције у вези са пристиглим жалбама и њиховим решавањем; (ц) извештаје који се односе на инспекције безбедности, укључујући смртне случајеве и инциденте и спровођење корективних радњи; (д) евиденције које се односе на случајеве непоштовања националног законодавства; и (е) евиденције о обуци за уговорене раднике којима је циљ да објасне радне услове и услове рада и безбедност и здравље на раду-а за пројекат.

### **13. ПРИМАРНИ ДОБАВЉАЧИ - примарни ланци снабдевања**

Имајући у виду да ће на Пројекту постојати потреба за континуираном набавком добара који су неопходни за спровођење Пројекта (попут шина), постојаће ланци примарног снабдевања. Добављачи морају бити формално регистровани привредни субјекти који прозводе и набављају добра испуњавајући високе стандарде. Као део процеса набавке ових добара извођачи ће бити дужни да процене да ли постоје значајни ризици од дечијег рада, принудног рада, ризик од небезбедног рада и уколико такви ризици постоје, предузети мере за њихово отклањање.



**АНЕКС 1 ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ПРАВИЛИМА О РАДУ (достављају га треће стране које ангажују раднике на пројекту)**

Назив пројекта:
Број уговора:
Период из уговора: датум почетка (М/Д/Г) датум истека (М/Д/Г)
Извођач / Пружалац услуга:
Извештајни период:
Датум извештаја:
Потис овлашћеног лица:

**ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА УСЛОВИМА РАДА**

**I/ СТАТИСТИКА О ЗАПОСЛЕНИМА<sup>13</sup>:**

1. Укупан број запослених према полу: М\_\_\_\_\_Ж\_\_\_\_\_
2. Број запослених у радном односу<sup>14</sup>
3. Број радно ангажованих изван радног односа
4. Број запослених који су покривени обавезним социјалним, пензионим и здравственим осигурањем
5. Број запослених и радно ангажованих којима се зарада редовно исплаћује најмање једном месечно
6. Број запослених који су напустили компанију током извештајног периода
7. Број запослених који су ангажовани или запослени током извештајног периода
8. Број часова рада по запосленом (месечни просек)
9. Укупно прековремених часова рада (месечни просек по запосленом)
10. Број повреда на раду (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
11. Број смртних случајева на раду (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)

<sup>13</sup> Запослени је физичко лице које је у радном односу или је радно ангажовано или пружа услуге за рачун послодавца.

<sup>14</sup> Број запослених се односи на стварни број лица у радном односу и радно ангажованих лица на дан извештавања

12. Број пријављених случајева насиља
13. Број пријављених случајева узнемиравања и злостављања
14. Механизми за решавање приговора запослених су доступни и у функцији (Да/Не)
15. Број приговора достављених кроз механизам решавања приговора запослених (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
16. Број приговора који су решени кроз механизам решавања приговора запослених (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
17. Број тужби које су покренуте у вези са радом, запошљавањем и безбедношћу и здрављем на раду
18. Број спорова који су решени мирним путем / кроз поступак мирног решавања спорова и арбитраже
19. Број инспекција које је извршила инспекција рад

## II/ СТАТИСТИКА О РАДНИЦИМА АНГАЖОВАНИМ НА ПРОЈЕКТУ

1. Укупан број радника ангажованих на пројекту:
2. Број радника ангажованих на пројекту у радном односу:
3. Број радника ангажованих на пројекту ван радног односа:
4. Број радника на пројекту који су покривени социјалним, пензионим и здравственим осигурањем, што се може потврдити изводом из регистра обавезног социјалног осигурања:

### Листа за преглед и проверу услова рада

	Услови рада	Да / Не	Напомене
1	Сви радници на пројекту имају уговор о раду или споразум о радном ангажовању у писаном облику.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
2	Свим радницима на пројекту бар једном месечно се врши исплата зараде или накнаде.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
3	Сви радници на пројекту радили су највише осам	Да <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ објасните и

	Услови рада	Да / Не	Напомене
	часова дневно, односно 40 часова недељно.	Не <input type="checkbox"/>	наведите часове рада
4	Сви радници на пројекту имали су редован дневни и недељни одмор.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
5	Радницима на пројекту је отказан уговор о раду или радном ангажовању.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите број и објасните услове отказа
6	Радници на пројекту су присуствовали обуци у вези са безбедношћу и здрављем на раду.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите број и објасните
7	Радницима на пројекту су одобрена одсуства на која имају право.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите врсту и број одсуства
8	Радници на пројекту су били укључени у несреће на раду које су довеле до повреде на раду или смрти	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
9	Радници на пројекту су пријавили случајеве дискриминације, злостављања, сексуалног узнемиравља или кршења закона	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
10	Радници на пројекту су уложили приговор или су покренули поступак арбитраже или добровољног мирног решавања спора	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните

	Услови рада	Да / Не	Напомене
11	Током извештајног периода било је случајева непоштовања Правила о раду	Да <input type="checkbox"/>  Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните

## АНЕКС 2 ИЗЈАВА ТРЕЋЕ СТРАНЕ (ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА ИЛИ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА) У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ ОДРЕДБИ ЗАКОНА О РАДУ И ПРИМЕНОМ ПРАВИЛА ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ НА ПРОЈЕКТУ

Датум и место издавања: \_\_\_\_\_

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

### ИЗЈАВА О ПОШТОВАЊУ ЗАКОНА И ПРОПИСА

Овим изјављујемо<sup>4</sup>

- смо свесни и да се придржавамо стандарда наведених у Стандардима Светске банке (ECC2);
- спроводимо све националне законе и прописе које се на нас односе у вези са запошљавањем, радом, радним односима и условима рада;
- посвећени смо обезбеђивању здраве и безбедне радне околине за све наше запослене, као и спровођењу свих захтева које у области безбедности и здравља на раду постављају национално законодавство<sup>15</sup> и Светска банка;
- не допуштамо ни један облик дечијег, принудног или робовског рада;
- забрањујемо све облике злостављања, сексуалног узнемиравања, злоупотребе и насиља, укључујући и родно засновано насиље, на раду и забрањујемо сваки облик посредне или непосредне дискриминације према било ком запосленом или групи запослених, по било ком основу и из било ког разлога;
- потврђујемо да ће сви запослени и радно ангажована лица имати приступ механизмима за приговоре пре почетка извођења уговора.

Овим изјављујемо да ћемо, ако нам уговор буде додељен, усвојити правила о раду у складу са ECC2 Светске банке, који се морају применити на пројекту, и да ћемо их спроводити у пракси.

Овим потврђујемо да смо разумели да наша компанија може да буде изложена најављеним и ненајављеним посетама, проверама на месту извођења радова или инспекцији услова рада од

<sup>15</sup> У контексту овог документа националним се сматрају закони Републике Србије и земље порекла извођача радова односно пружаоца услуга

стране представника Наручиоца или независне треће стране у циљу потврђивања усклађености са горе наведеном изјавом.

Разумемо да неиспуњење било које од горе преузетих обавеза може да доведе до раскида уговора и удаљења са пројекта.

Потпис:

Име:

Функција: