

DODATAK III – Procedure upravljanja radom

PROCEDURE UPRAVLJANJA RADOM

Primjenjivo na izvođača radova Inženjer-nabavka-izgradnja (EPC) i bilo kojeg podizvođača i pružaoca usluga koji zapošljavaju ili angažuju radnu snagu u vezi sa izvođenjem dionice Mateševo-Andrijevića autoputa Bar-Boljare. SEETO cesta, put 4

oktobar 2024

SKRAĆENICE

E&S	Environmental and Social
EBRD	Evropska banka za obnovu i razvoj
ESMP	Plan upravljanja zaštitom životne sredine i društva
RN	Rodno zasnovano nasilje
GIIP	Dobre međunarodne i industrijske prakse
GM	Žalbeni mehanizam
GoMNE	Vlada Crne Gore
GRS	Služba za rješavanje žalbi
ILO	Međunarodna organizacija rada
LHSW	Zakon o zaštiti na radu
LL	Zakon o radu
LMP	Procedure upravljanja radom
MONTEPUT	TH Kompanija za upravljanje projektima. U terminima Međunarodne federacije inženjera konsultanata (FIDIC), koji se nazivaju „poslodavac“ (naime, entitet koji naručuje radove).
MF	Ministarstvo finansija
OG	Službene novine
OHS	Zdravlje i sigurnost na radu
PPE	Lična zaštitna oprema
SEA	Seksualna eksploatacija i zlostavljanje
SH	Seksualno uznemiravanje
SMS	Sistem upravljanja bezbednošću

Sadržaj

1	UVOD	4
2	OPIS I 6	POZADINA PROJEKTA
3	OPIS PRIMJENE	7
4	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI I ODREDBE	7
5	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU	15
6	ODGOVORNO OSOBLJE	20
7	POLITIKE I PROCEDURE	21
8	STAROST ZA ZAPOSŁJAVANJE	25
9	ODREDBE I 26	USLOVI
10	SMJEŠTAJ	27
11	ŹALBENI MEHANIZAM	27
12	UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA	28
13	RADNICI U ZAJEDNICI	28
	DODATAK 1 – Uzorak kodeksa ponašanja	29
	ANEKS 2 - IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA (koristi ga treće strane koje angažuju radnike po ugovoru)	31
	DODATAK 3- IZJAVA TREĆIH LICA O OBAVEZU POŠTOVANJA ODREDBA ZAKONODAVSTVA O RADU I LMP PROJEKTA	35

1 UVOD

Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD) u namjeri da podrži Vladu Crne Gore u nastojanju da nastavi izgradnju još jedne dionice autoputa Bar – Boljare, odnosno Mateševa, posvećena je promovisanju ekološki prihvatljivog i održivog razvoja u cijelom spektru svojih aktivnosti, u skladu sa Ugovorom o osnivanju Banke. ¹ Politika životne sredine i socijalna politika (ESP) je jedna od tri Banke politike dobrog upravljanja i ključni dokument koji vodi ovu posvećenost promovisanju „ekološki ispravnog i održivog razvoja“ u punom spektru njenih investicionih aktivnosti i aktivnosti tehničke saradnje. ² Upravni odbor EBRD-a je 25. aprila 2019. odobrio Politiku zaštite okoliša i socijalne politike za 2019. i njenih 10 povezanih zahtjeva za učinkom (PR). Primjenjuju se na projekte započete nakon 1. januara 2020. Zahtjev EBRD-a za učinkom 2 (PR2) zasniva se na uspješnom, održivom poslovanju koje je uspješno poslovalo prepoznati. odnose i poštovanje prava radnika, uključujući slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje. ³ Radna snaga je najvrednija imovina klijenata i pošteno postupanje prema radnicima, uspostavljanje konstruktivnih radnih odnosa i osiguranje sigurnih i zdravih radnih uslova ⁴ su od ključne važnosti za efikasnost i produktivnost njihovog poslovanja, kao i njihovu širu reputaciju. S druge strane, neuspjeh da se na adekvatan način implementiraju zahtjevi PR2 ima potencijal da ugrozi odnose radnika i menadžmenta i potkopa posvećenost i zadržavanje radnika, što zauzvrat negativno utiče na produktivnost, kvalitet i efikasnost. Ova smjernica pruža klijentima EBRD-a i drugima praktične smjernice o implementaciji zahtjeva PR2 i proširuje ključne principe koji ga podupiru.

Kao odgovor na zahtjeve da projekat bude u skladu sa EBRD ESP-om, MONTEPUT je usvojio ove Procedure upravljanja radnom snagom (LMP), izlažući pristup ispunjavanju ciljeva EBRD PR 2: Rad i uslovi rada (PR 2) na Projektu.

Ključni aspekti ovog LMP-a biće integrisani u dokumentaciju o nabavkama i ugovorne obaveze izvođača, dobavljača i podizvođača. To je MONTEPUT posvećenost osiguravanju zahtjeva i izvršenja i praćenja performansi.

LMP je živi dokument. Sve promjene u radu i uslovima rada crnogorskog zakonodavstva nakon datuma ovog LMP-a u toku implementacije Projekta će se poštovati. Ukoliko bilo koja izmjena zakona utiče na usklađenost sa obavezama preuzetim u okviru ovog LMP-a i općenito prema zahtjevima EBRD-a, odmah će biti riješeno uključivanjem dodatnih mjera za premošćivanje bilo kojeg novootkrivenog jaza.

Dokument identifikuje kategorije radnika za koje se očekuje da će biti angažovani/angažovani u okviru Projekta, utvrđuje uslove za zapošljavanje ili angažovanje radnika na Projektu, precizira zahteve i standarde koje treba ispuniti i politike i procedure koje treba poštovati, procenjuje rizike i predlaže mehanizme za sprovođenje mera usklađenosti. LMP je razvijen kako bi pomogao u izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i utjecajima u vezi s projektnim radnicima i odredio način na koji će se upravljati projektnim radnicima, u skladu sa zahtjevima nacionalnog zakona dopunjen mjerama za zatvaranje svih praznina kako bi se ispunili zahtjevi PR 2.

Ovaj LMP se sastoji od 13 poglavlja.

Poglavlje 1 služi kao uvod i daje pozadinu o i odakle su procedure nastale. Poglavlje 2 definiše opis projekta. Opseg primjene ovog LMP-a i struktura upravljanja radom predstavljeni su u Poglavlju 3. Nacionalni regulatorni okvir o radu koji reguliše radni odnos u Crnoj Gori je razmotren u poglavlju 4. Zakonski zahtjevi za zdravlje i sigurnost na radu u zemlji su obrađeni u Poglavlju 5. Odgovornosti za implementaciju i sprovođenje definisane su u poglavlju 6, dok su procedure projekta do7 u skladu sa

smernicama i poglavljima starosti7. zapošljavanje, uslovi i odredbe pokriveni su u poglavljima 8 i 9. Zahtjevi za smještaj radnika navedeni su u poglavlju 10, nakon čega slijedi radničko upravljanje pritužbama u poglavlju 11. Konačno, upravljanje ugovaračima i radnici u zajednici pokriveni su u poglavljima 12 i 13. LMP zaključuje sa zahtjevima za izvještavanje o EPC-u.

2 OPIS I POZADINA PROJEKTA

Crna Gora je podržana značajnim grantom Evropske unije (EU) preko Instrumenta za pripremu projekata (PPF) EU kroz usluge „Tehničke pomoći za pripremu idejnog projekta“, uključujući procjenu uticaja na životnu sredinu i društvo (ESIA), Plan angažovanja zainteresovanih strana (SEP) ovaj dokument i Plan za angažovanje zainteresovanih strana (SEP) ovaj dokument i Predviđeni projekat otkupa zemljišta i projekta za stambeno zbrinjavanje na nivou LA. razvijeno tokom 2022. godine, za dionicu Mateševo-Andrijevice od 23,5 km autoputa Bar-Boljare (SEETO putni pravac 4). Vlada Crne Gore preko državnog preduzeća za upravljanje putevima MONTEPUT sada namjerava da izgradi dionicu od Mateševa do Andrijevice („Projekat“).

Određeni autoput je dugačak oko 23,5 km 1. dionica autoputa Bar - Boljare od Mateševa do Andrijevice. Početna tačka je na ulaznom portalu tunela dužine 555 m nakon izgrađene i završene petlje Mateševo krajnje tačke završene dionice Smokovac - Mateševo i nastavak je ove dionice koja je u funkciji od 13. jula 2022. godine. Projekat se završava na području rijeke Kraštica, pritoke Andrijevice Lima. Projekat se odvija kroz dvije administrativne opštine, Kolašin i Andrijevicu, i svojim otiskom direktno utiče na 8 seoskih mjesnih zajednica, dok se indirektni uticaji uticaja izgradnje mogu proširiti na još 17 okolnih zajednica.

Kao odgovor na zahtjeve da Projekat bude u skladu sa zahtjevima EBRD-a, MONTEPUT je usvojio ove Procedure upravljanja radom (LMP), postavljajući pristup ispunjavanju ciljeva EBRD PR 2: Rad i uslovi rada (PR 2) na Projektu.

Ključni aspekti ovog LMP-a biće integrisani u dokumentaciju o nabavkama i ugovorne obaveze izvođača, dobavljača i podizvođača. Opredjeljenje MONTEPUTS-a je da osigura zahtjeve i sprovode se i prati učinak.

LMP je živi dokument. Sve promjene u radu i uslovima rada crnogorskog zakonodavstva nakon datuma ovog LMP-a u toku implementacije Projekta će se poštovati. Ukoliko bilo koja izmjena zakona utiče na usklađenost sa obavezama preuzetim u okviru ovog LMP-a i općenito prema zahtjevima EBRD-a, odmah će biti riješeno uključivanjem dodatnih mjera za premošćivanje bilo kojeg novootkrivenog jaza.

Dokument identifikuje kategorije radnika za koje se očekuje da će biti angažovani/angažovani u okviru Projekta, utvrđuje uslove za zapošljavanje ili angažovanje radnika na Projektu, precizira zahteve i standarde koje treba ispuniti i politike i procedure koje treba poštovati, procenjuje rizike i predlaže mehanizme za sprovođenje mera usklađenosti. LMP je razvijen kako bi pomogao u izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i utjecajima u vezi s projektnim radnicima i odredio način na koji će se upravljati projektnim radnicima, u skladu sa zahtjevima nacionalnog zakona dopunjen mjerama za zatvaranje svih praznina kako bi se ispunili zahtjevi PR 2.

¹Cijela dužina autoputa Bar Boljare duga je oko 169 km i predstavlja stratešku vezu od Luke Bar na Jadranskoj obali do Boljara u blizini granice sa Srbijom.

3 OPIS PRIMJENE

Ovaj LMP se primjenjuje na sve **radnike na Projektu** angažovane u okviru Projekta kako je definisano PR 2 ².

U kontekstu ovog Projekta izraz „**radnik na projektu**“ odnosi se na:

- (a) ljudi zaposleni ili angažovani direktno od strane MONTEPUT-a da rade posebno u vezi sa projektom (**Direktni radnici**).
- (b) ljudi zaposleni ili angažovani preko trećih strana („Treće strane“ mogu uključivati ugovarače, podizvođače, brokere, agente ili posrednike) za obavljanje poslova povezanih sa osnovnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (**radnik koji nije zaposlen**). Od radnika po ugovoru se očekuje da budu zaposleni u firmama i pružiocima usluga koji se bave pružanjem tehničke pomoći, obuka, izgradnje kapaciteta, pravnih i finansijskih

LMP se primjenjuje na projektne radnike uključujući radnike s punim radnim vremenom, skraćeno radno vrijeme, privremene, sezonske i radnike migrante (iseljene).

Za sve državne službenike koji mogu biti angažovani na realizaciji projektnih aktivnosti, nastaviće da važe uslovi njihovog zapošljavanja u javnom sektoru. Odredbe EBRD PR2 o zdravlju na radu, kao i zabrani dječjeg i prinudnog rada primjenjivat će se na državne službenike.

Radnici u zajednici neće biti angažovani jer priroda projekta ne zahteva angažovanje rada zajednice.

Crnogorski pravni okvir koji usmjerava uslove rada i rada, uključujući OHS, je, izuzev nekoliko manjih praznina, u potpunosti usklađen sa standardima navedenim u PR 2 jer je Crna Gora potpisnica konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO) i Ujedinjenih nacija (UN) koje informišu PR 2. ³Crna Gora je ratifikovala više od 70 konvencija ILO Corp. Tamo gdje nacionalni zakonski okvir nije u skladu, mjere za premošćivanje praznina će se primijeniti kako je navedeno u nastavku.

4 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI I ODREDBE

Ovaj odjeljak utvrđuje **ključne aspekte** nacionalnog radnog zakonodavstva u pogledu uslova rada i načina na koji se nacionalno zakonodavstvo primjenjuje na različite kategorije radnika identificirane u Odjeljku 1.

² Izraz “radnik na projektu” odnosi se na: (a) ljude zaposlene ili angažovane direktno od Zajmoprimca (uključujući predlagača projekta i agencije za implementaciju projekta) da rade posebno u vezi sa projektom (direktni radnici); ljudi zaposleni ili angažovani preko trećih lica za obavljanje poslova vezanih za osnovne funkcije projekta, bez obzira na lokaciju (ugovoreni radnici); (c) ljude zaposlene ili angažovane od strane primarnih dobavljača Zajmoprimca (primarne snabdjevačke radnike); i (d) ljudi zaposleni ili angažovani na pružanju rada u zajednici (radnici u zajednici). PR 2 se odnosi na radnike na projektu, uključujući radnike s punim radnim vremenom, skraćeno radno vrijeme, privremene, sezonske i radnike migrante.

³To uključuje: Konvenciju MOR-a 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, Konvenciju MOR-a 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, Konvenciju MOR-a 29 o prinudnom radu, Konvenciju MOR-a 105 o ukidanju prinudnog rada 2 Uputstvo – ESS2: Konvencija o radu i radnim uslovima¹⁸ (ILO Konvencija o radu i uslovima rada¹⁸ Zapošljavanje) • Konvencija MOR 182 o najgorim oblicima dječjeg rada • Konvencija MOR-a 100 o jednakim naknadama • Konvencija MOR-a 111 o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje

Pregled se fokusira na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke navedene u PR 2, stav 12 (tj. plate, beneficije i uslovi rada).

Zakon o radu (u daljem tekstu: ZR) ⁴je glavni zakon koji usmjerava radnu praksu u Crnoj Gori. Njime se predviđaju minimalna prava zaposlenih, kao što su pravo na odgovarajuću platu, sigurnost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, ličnog dostojanstva i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, uključujući novčanu naknadu za nezaposlene za vrijeme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na zaštitu po zakonu u drugom obliku. Ugovore. Zaposlene žene imaju pravo na posebnu zaštitu tokom trudnoće i poroda. Posebna zaštita je zagarantovana i zaposlenima mlađim od 18 godina i radnicima sa invaliditetom. Izmijenjeno u

U skladu sa Zakonom o stranim državljanima (2018,2019 i 2022) ⁵, strani državljani zaposleni u Crnoj Gori ostvaruju ista prava u pogledu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja kao i crnogorski državljani, pod uslovom da su ispunjeni uslovi utvrđeni zakonom.

Tražioc azila i azilanti sa statusom izbeglice imaju pravo na pristup tržištu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje stranih državljana (Zakon o azilu, član 44). Tražioc azila i azilanti imaju pravo na zdravstvenu zaštitu.

A. Uslovi rada i upravljanje radničkim odnosima

Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, odsustva, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, sigurnost i zaštitu na radu, adekvatne plate, naknade i beneficije u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Smatra se da je radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme ako radnik stupi na posao kod poslodavca bez zaključenog pismenog ugovora. (ZZ čl. 29. i 30.) U ovom slučaju zaposleni mora da zaključi pismeni ugovor na neodređeno vreme u roku od pet dana od dana stupanja na posao. (ZU, čl. 30)

Pružanje informacija i oblika ugovora o radu

Poslodavci mogu sklapati ugovore o radu samo sa licima koja ispunjavaju opšte i posebne uslove propisane zakonom, podzakonskim aktima i politikama o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ugovori o radu moraju biti u pisanoj formi i potpisani od strane poslodavaca i zaposlenih ili njihovih ovlašćenih predstavnika.

Ugovor o radu mora sadržavati sljedeće podatke: (1) naziv poslodavca i sjedište; (2) ime i adresu zaposlenog; (3) jedinstveni matični broj radnika ili matični broj u slučaju da je zaposleni strani državljanin (4) kvalifikacije i obrazovanje zaposlenih; (5) radno mjesto i kratak opis posla; (6) mjesto rada; (7) vremenski period na koji je ugovor potpisan, neodređeno ili određeno; (8) trajanje ugovora ako je ugovor na određeno vrijeme; (9) datum početka; (10) radno vrijeme (puno, skraćeno ili skraćeno); (11) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu; (12) kolektivni ugovori koji obavezuju poslodavca; (13) plate, naknade i druge beneficije u vezi sa zapošljavanjem; (14) prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu. (ZZ, čl. 31) Nadalje, ugovorne strane mogu uključiti sve druge relevantne informacije koje smatraju važnim u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. (Id.) Pod posebnim uslovima utvrđenim Zakonom o radu, ugovori o radu mogu uključivati i klauzulu o zabrani konkurencije. (ZU, čl. 161)

Ugovorom o radu može se predvideti probni rad, koji ne može biti duži od šest meseci (ZZ, čl. 34). Poslodavac ne može sa istim zaposlenim zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme ako njihovo trajanje,

⁴ Službeni list CG br. 74/2019,8/2021,68/2021 i 145/2021

⁵ Službeni list CG br. 12/2018, 3/2019 i 86/2022

neprekidno ili sa prekidima kraćim od 70 dana, traje duže od 36 meseci. Period od 36 mjeseci ne uključuje trajanje: (1) pripravničkog staža; (2) period na koji je produžen ugovor o radu zbog trudničkog, porodijskog ili roditeljskog odsustva, odnosno u slučaju odsustva za usvojenje ili hraniteljstvo. Ovo ograničenje se ne odnosi na ugovore koji regulišu rad direktora, agencija za lizing radnika i ugovore o radu sa sportistima. (ZU, čl. 37)

Ugovori o radu sa nepunim radnim vremenom mogu se zaključiti na određeno ili neodređeno vrijeme. (ZU, čl. 42)

Pored toga, poslodavci mogu angažovati lica registrovana kod Državnog zavoda za zapošljavanje za obavljanje privremenih i povremenih poslova čije trajanje ne prelazi 120 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini. Ovaj ugovor mora biti u pisanoj formi i sadrži: (1) naziv i sjedište poslodavca; (2) lične podatke radnika (ime, prezime i jedinstveni matični broj); (3) vrstu i opis posla koji se obavlja; (4) period na koji je zaključen ugovor; može odrediti i uslove pod kojima se ugovor može raskinuti prije isteka roka na koji je zaključen; (5) mjesto i način rada; i (6) naknada. (ZU, čl. 200)

Zaposleni mogu biti privremeno upućeni na rad kod drugih poslodavaca (korisnika) od strane Agencije za privremeno upućivanje radnika. (ZZ, čl. 52) U ovom ugovornom odnosu Agencija je poslodavac koji zaključuje ugovor o radu o upućivanju radnika na određeno vrijeme. (Id.) Ova vrsta ugovora o radu mora sadržavati sljedeće podatke: (1) broj zaposlenih koji će biti upućeni; (2) trajanje zadatka; (3) mjesto rada; (4) sprovođenje zdravstvenih i sigurnosnih mjera na radnom mjestu; (5) plate i način isplate. (ZZ, čl. 54) Ova vrsta ugovora ne može se zaključiti radi zamjene radnika u štrajku i sl. (LL. Član 54)

Poslodavcima je zabranjeno da menjaju ugovore i nameću nepovoljnije uslove zaposlenima zbog trudnoće, porođaja ili dojenja. (ZU, čl. 120)

Plate i odbici

U Crnoj Gori, naknada će biti adekvatna, isplaćivana u intervalima ne dužim od mjesec dana, iu zakonskom iznosu. Zaposleni imaju jednaka prava za isti rad ili rad jednake vrijednosti. Plate zaposlenih utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Poslodavci su dužni da isplate zaposlenima dostave u trenutku isplate plate. Plata se sastoji od osnovne plate, dela plate po osnovu rada zaposlenog i uvećane plate u skladu sa ZZ. Naime, uvećana plata se sastoji od zarade za noćenje, prekovremeni rad i rad za vrijeme državnih praznika, te godina radnog staža. (ZZ, čl. 94 -100) Poslodavci moraju voditi evidenciju o plaćama i prihodima. (ZZ, čl. 107) Minimalna zarada ne može biti manja od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnih šest mjeseci, prema zvaničnim statističkim podacima. (ZU, čl. 101)

Poslodavci mogu naplatiti novčana potraživanja od zaposlenih oduzimanjem zarade, ali samo na osnovu pravosnažne sudske odluke, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz saglasnost zaposlenog. Takođe, kazna ne može biti veća od polovine zarade radi obaveznog izdržavanja ili izdržavanja djeteta po pravosnažnoj sudskoj odluci, a trećina u slučaju drugih obaveza. (ZU, čl. 106)

Penzija, socijalna davanja – doprinosi

Doprinosi za socijalno osiguranje za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti poslodavac obračunava i zadržava od plate isplaćene zaposlenom. Svi zaposleni moraju plaćati obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje. (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju ("ZPII") čl. 9) Dakle, poslodavci moraju prijaviti zaposlene radi obaveznog socijalnog osiguranja (zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti) od dana stupanja na posao , a zaposlenima moraju dostaviti kopiju prijave u narednih 10 dana. (ZZ, čl. 33) Takođe, radnici koji su sklopili ugovore o dopunskom radu, privremenim i povremenim poslovima imaju pravo na otpremninu i zdravstveno osiguranje. (ZU, čl. 203)

Prema Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („ZMSSS“), poslodavci uglavnom plaćaju sljedeće stope: penzijsko i invalidsko osiguranje - 5,5%; zdravstveno osiguranje - 2,3%; osiguranje za slučaj nezaposlenosti - 0,5%, dok zaposleni plaćaju sljedeće stope: penzijsko i invalidsko osiguranje - 15%; zdravstveno osiguranje - 8,5%; osiguranje za slučaj nezaposlenosti - 0,5%. (ZMSZ, čl. 15-18)

Starosna penzija - Osiguranici imaju pravo na starosnu penziju.

Invalidska penzija - Smatra se da postoji invaliditet kada osiguranik pretrpi potpuni gubitak radne sposobnosti zbog zdravstvenih oštećenja koja se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom. Invalidnost se smatra i kada osiguranik uposlenom doživi djelimični gubitak radne sposobnosti od najmanje 75% zbog zdravstvenih oštećenja koja se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a invaliditet može nastati kao posljedica povrede ili bolesti na radu ili van rada. (ZPDZ, čl. 30) Osiguranici koji su u potpunosti izgubili radnu sposobnost imaju pravo na punu invalidsku penziju, a oni koji su djelimično izgubili radnu sposobnost imaju pravo na djelimičnu invalidsku penziju. (LPDI čl. 31)

Zaposleni imaju pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za odsustvovanje sa rada za vreme: državnih i verskih praznika koji padaju u neradne dane; godišnji odmor; plaćeno odsustvo; postupanje po pozivu državnih organa (osim ako to plaća država); stručno osposobljavanje po nalogu poslodavca; privremena sprečenost za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i tokom korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta u skladu sa ZZ; prekid rada bez krivice sopstvenog zaposlenog; odbijanje rada zbog nesprovođenja propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti; odsustvo sa posla po osnovu prethodno ugovorenog učešća u radu organa poslodavca ili sindikalnog organa; (ZU, čl. 102)

Pored toga, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustva s posla zbog prekida rada koji je nastao ne svojom krivicom. Takva naknada iznosi 60% osnovice naknade, koja ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori. (ZZ, čl. 103) Zaposleni imaju pravo i na druga primanja po osnovu rada utvrđena kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. (ZZ, čl. 104) Takođe, radnici koji su sklopili ugovore o dopunskom radu i ugovore o privremenim i povremenim poslovima imaju pravo na otpremninu i zdravstveno osiguranje. (ZU, čl. 203)

Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju („ZZO“) zaposleni imaju pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad ako nisu ostvarili pravo na odlazak u penziju, u skladu sa propisima kojima se uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje. Dakle, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade ako su: (1) privremeno spriječeni da rade zbog bolesti ili povrede; (2) stavljen pod zdravstveni nadzor ili karantin; (3) izolovani kao prenosioci ili zbog pojave infekcije u domaćinstvu; (4) određen za brigu o bolesnom članu uže porodice; (5) spriječen za rad zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i (6) određen kao pratilac bolesnog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto ili za vrijeme bolničkog liječenja. Privremenu nesposobnost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani ljekarski tim ili ljekar, a nesposobnost do 30 dana utvrđuje nadležna ljekarska komisija, zavisno od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisima Fonda. (LMHI, čl. 37) Poslodavci su dužni da zaposlenima za vrijeme privremene spriječenosti za rad obračunavaju i isplaćuju naknadu zarade. Naknadu zarade zaposlenima čija je nesposobnost za rad preko 60 dana obračunavaju i isplaćuju poslodavci, a refundaciju im vrši Fond. (ZKZS, čl. 38) U slučaju duže privremene spriječenosti za rad uzrokovane bolešću ili povredom, nakon deset mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, odnosno nakon 12 mjeseci tokom kojih je zaposleni bio nesposoban da radi ukupno deset mjeseci sa prekidima, Fond je dužan da medicinsku dokumentaciju uputi nadležnom organu radi procjene invalidnosti rada u skladu sa propisom o penziji ili invalidnosti zaposlenog. invalidsko osiguranje. (LMHI, čl. 44)

Radno vrijeme

Članom 60. Zakona o radu definisano je radno vrijeme kao period tokom kojeg su zaposleni dužni da za poslodavce obavljaju poslove u skladu sa kontaktima iz radnog odnosa. Radnim vremenom se smatra i

vrijeme koje zaposleni ima na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na radnom mjestu ili negdje drugdje. (ZZ, čl. 60) Međutim, periodi kada su zaposleni u pripravnosti da se po potrebi jave na dužnost ne smatraju se radnim vremenom. Trajanje perioda pripravnosti i naknada za te sate uređuju se kolektivnim ugovorima. Radnim vremenom smatraju se poslovi koje zaposleni obavljaju u pripravnosti i njihov odlazak na posao. (ZU, čl. 60)

Zakonska radna sedmica traje 40 sati osim ako kolektivnim ugovorom nije predviđena kraća radna sedmica. (ZZ, čl. 61) Međutim, radno vrijeme može biti skraćeno ako radnici ne mogu biti zaštićeni od štetnih štetnih efekata uprkos poštovanju zdravstvenih i sigurnosnih propisa. U takvim slučajevima radni sati moraju biti smanjeni srazmjerno štetnosti uslova rada, ali ne ispod 36 sati sedmično. U takvim situacijama skraćeno radno vrijeme će se smatrati punim radnim vremenom. (ZU, čl. 63)

Produžetak

Zaposleni mogu raditi i preko 40 sati sedmično ako naglo povećani obim posla ne može da se završi odgovarajućom organizacijom rada i radnog vremena, u slučaju više sile i u drugim izuzetnim okolnostima. (ZZ, čl. 64) Prekovremeni rad mora biti prethodno najavljen u pisanoj formi, osim kada okolnosti isključuju takvo prethodno obavještenje. Međutim, kada se prekovremeni rad prethodno usmeno obaveštava, poslodavci su dužni da naknadno dostave pismeno rešenje zaposlenima, najkasnije u roku od tri dana od trenutka kada su prestali razlozi za uvođenje prekovremenog rada. (ZZ, čl. 64) Poslodavci su takođe dužni da obaveste inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja rešenja. (Id.) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko koliko je potrebno, ali, generalno, ne bi trebalo da zahtijeva rad preko 48 sati sedmično (ali može i do 50 sati) u periodu od četiri mjeseca. (ZZ, čl. 64) Izuzetno, kolektivnim ugovorima može biti predviđeno da prekovremeni rad godišnje može iznositi 250 sati godišnje. Zakon o radu predviđa pravo na povećanu platu za prekovremeni rad. (ZU, čl. 98)

Međutim, zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dopunskom radu kod istog ili drugog poslodavca, u trajanju do polovine punog radnog vremena. (ZU, čl. 202)

LL dozvoljava preraspodjelu sati ako to zahtijeva priroda posla, bolje ili racionalnije korištenje resursa i slično. Shodno tome, zaposleni mogu u jednom periodu raditi duže, a kraće u drugom, ali radno vrijeme ne može biti duže od utvrđenog ugovorom o radu. (ZZ, čl. 68) Preraspodjela sati ne može trajati kraće od mjesec dana niti duže od šest mjeseci godišnje. (ZZ, čl. 68) Zaposleni koji rade prekovremeno zbog preraspodjele sati ne mogu raditi više od 48 sati sedmično. (Id.) Izuzetno, prekovremeni rad u takvim situacijama može trajati do 54 sata sedmično ili do 60 sati sedmično za sezonske radnike. (ZU, čl. 68)

Zaposleni, koji se ne mogu zaštititi od štetnih uticaja, bez obzira da li se poslodavci pridržavaju zdravstvenih i sigurnosnih propisa, ne smiju raditi prekovremeno. (ZU, čl. 63)

Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja ili hranitelja djece sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelji djece mlađe od sedam godina mogu raditi prekovremeno ili noću samo uz njihovu pismenu saglasnost. (ZU, čl. 124)

Noćni rad i rad u smjenama

Noćni rad podrazumeva rad koji se obavlja u periodu od 22 sata (22:00) do 6:00 (06:00). (ZZ, čl. 70) Zaposleni koji noću rade najmanje tri sata dnevno imaju pravo na posebnu zaštitu prema propisima o zaštiti na radu. (ZZ, čl. 70) Zaposleni koji u toku četiri mjeseca noću rade najmanje tri sata dnevno, ne smiju raditi više od osam sati noću svaka 24 sata. (ZZ, čl. 70) Isto ograničenje važi i za zaposlene koji rade po tri sata dnevno tokom noći koji su izloženi opasnosti i teškom psihičkom i fizičkom radu. (ZZ, čl. 70) Svi poslodavci koji organizuju noćni rad moraju o tome obavijestiti inspekciju rada. (Id.) Zaposleni mogu raditi u noćnim smjenama najviše jednu sedmicu. (ZZ, čl. 74) Zaposlenima se plaća veća naknada za rad noću. (ZU, čl. 98)

U nastavku pogledajte posebna pravila koja se odnose na zaposlene mlađe od 18 godina, žene i osobe sa invaliditetom.

Period odmora

Zaposleni koji rade šest i više sati dnevno imaju pravo na pauzu od najmanje 30 minuta, dok zaposleni koji rade između četiri i šest sati dnevno imaju pravo na odmor od najmanje 15 minuta tokom radnog vremena. Zaposleni koji rade više od 10 sati dnevno imaju pravo na pauzu od najmanje 45 minuta. (ZZ, čl. 73) Dok dnevni odmor treba da bude najmanje 12 neprekidnih sati u okviru svakog perioda od 24 sata. (ZU, čl. 75)

Zaposleni imaju pravo na sedmični neprekidni 24-časovni odmor uz dnevni odmor od najmanje dvanaest sati između dva uzastopna radna dana, obično nedjeljom. Poslodavci moraju ponuditi alternativne dane odmora zaposlenima koji moraju da rade na svoj sedmični dan odmora. (ZZ, čl. 76) Postoje određeni izuzeci koji poslodavcima omogućavaju da različito organizuju dnevne i nedeljne odmore, npr. ako to zahteva priroda posla. (ZU, čl. 78).

Lišće

Godišnji odmor

Generalno (1) zaposlenima koji nisu radili 6 mjeseci neprekidno u kalendarskoj godini pripada 1/12 godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za svaki mjesec rada te kalendarske godine; (2) zaposleni imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana; (3) zaposleni koji rade šest dana u sedmici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana; i (4) zaposleni koji rade u uslovima koji utiču na njihovo zdravlje imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 dana. (ZZ čl. 79 - 81) Zaposleni se ne mogu odreći prava na godišnji odmor niti mu se može uskratiti. Zabranjena je novčana naknada umjesto godišnjeg odmora osim u slučaju otkaza ugovora o radu. (ZZ, čl. 79) Zaposleni sa invaliditetom imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana. (ZZ, čl. 119) Zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od najmanje 24 radna dana. (ZZ, čl. 120) Jedan od usvojitelja ili hranitelja djeteta mlađeg od osam godina ima pravo na jednogodišnje plaćeno odsustvo. (ZU, čl. 135)

Godišnji odmor ne obuhvata državne praznike, odsustvovanje sa posla uz naknadu zarade i privremenu sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. (ZU, čl. 80)

Plaćeno odsustvo

Zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo svake godine u posebnim okolnostima, kao što su stupanje u brak, rođenje djeteta, bolest člana uže porodice, stručni pregled i drugi događaji navedeni u kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Trajanje takvog odsustva utvrđuje se u kolektivnim ugovorima ili ugovorima između zaposlenih i poslodavaca. Nadalje, zaposleni imaju pravo na sedam radnih dana plaćenog odsustva zbog smrti bliskog srodnika. (ZU, čl. 87)

Neplaćeno odsustvo

Zaposleni mogu koristiti neplaćeno odsustvo sa rada u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni na neplaćenom odsustvu imaju pravo na zdravstvenu zaštitu koju plaćaju poslodavci, dok su njihova druga prava i obaveze iz radnog odnosa u mirovanju. (ZZ, čl. 88) Osim toga, jedan od roditelja ima pravo na neplaćeno odsustvo za negu djeteta dok dijete ne napuni tri godine i ne može ga nastaviti koristiti ako se u međuvremenu vrati na posao. Zaposleni na takvom neplaćenom odsustvu ostvaruju pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, dok im ostala prava i obaveze miruju. Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja. (ZU, čl. 138)

Jedan od roditelja ima pravo na neplaćeno odsustvo za negu djeteta dok dijete ne napuni tri godine i ne može ga nastaviti koristiti ako se u međuvremenu vrati na posao. Zaposleni na takvom neplaćenom odsustvu ostvaruju pravo na zdravstveno i penzijsko-invalididsko osiguranje, dok im ostala prava i obaveze miruju. Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalididsko osiguranje isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja. (ZU, čl. 138)

Porodiljsko odsustvo

Radnice imaju pravo na obavezno 98 dana plaćenog porodiljskog odsustva, od čega 28 dana koriste prije porođaja i 70 dana nakon njega. Očevi mogu ostvariti pravo na roditeljsko odsustvo i ako je majka preminula, napustila bebu, bila u zatvoru ili lišena roditeljskog prava. (ZZ, čl. 126) Roditelji blizanaca ili više djece imaju pravo na korištenje porodiljskog odsustva u trajanju od 70 dana u isto vrijeme. (ZU, čl. 126)

Roditeljsko odsustvo je pravo svakog roditelja da ode na plaćeno odsustvo sa posla radi nege djeteta. Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka 98 dana dok dijete ne napuni godinu dana. (ZZ, čl. 127) Svaki roditelj može otići na roditeljsko odsustvo, a to odsustvo može se prenijeti sa jednog roditelja na drugog, nakon isteka roka od 30 dana od dana korištenja. (Id.)

Bolovanje

Zaposleni imaju pravo na plaćeno bolovanje u slučaju privremene nesposobnosti zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. O takvom odsustvu moraju obavijestiti svoje poslodavce najkasnije u roku od tri dana i podnijeti izvještaj o privremenoj nesposobnosti poslodavcu u roku od pet dana od dana njegovog izdavanja. Takođe, zaposleni imaju pravo na odsustvo s posla zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. (ZU, čl. 90)

Pisana opomena i otpremnine

Radni odnos može prestati po sili zakona, sporazumom između zaposlenog i poslodavca i otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog. (ZZ, čl. 163) Poslodavci su dužni da zaposlenima na dan prestanka vrate uredno popunjene radne knjižice (u kojima se potvrđuje trajanje radnog odnosa). (ZV, čl. 204 i 205)

Poslodavac može otkazati ugovor o radu iz opravdanog razloga bez sprovođenja postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog. (ZZ, čl. 172) Poslodavac može donijeti rješenje o otkazu samo nakon što prethodno pismeno upozori zaposlenog o razlozima za otkaz. Upozorenje mora sadržavati razloge za razrješenje i rok za odgovor, koji ne može biti kraći od pet radnih dana. (ZU, čl. 172 i 174). Upozorenja, obavještenja, pozivi za usmenu raspravu i rješenja dostavljaju se zaposlenom lično u prostorijama poslodavca ili na adresu zaposlenog. Poslodavci koji nisu u mogućnosti da zaposleniku dostave takve akte moraju sastaviti obavještenje o tome i postaviti ga na oglasnu ploču u svojim prostorijama. Zaposleni će se smatrati obaviještenim osam dana kasnije. (ZU, čl. 176)

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ili odluke o prestanku radnog odnosa. (ZZ, čl. 177) Međutim, poslodavac može otkazati ugovor o radu bez otkaznog roka u određenim situacijama, kao što je ozbiljno kršenje uslova rada od strane zaposlenog. (ZU, čl. 177)

Zaposleni koji prestanu sa radom prije isteka otkaznog roka na zahtjev poslodavca imaju pravo na platu i druga prava iz radnog odnosa kao da su radili do isteka otkaznog roka. U toku otkaznog roka zaposleni imaju pravo da provedu najmanje četiri radna sata sedmično tražeći novi posao. (ZU, čl. 177)

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavci su dužni isplatiti sve neisplaćene plate, naknade, naknade iz socijalnog osiguranja i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. (ZZ, čl. 179).

Nediskriminacija i jednake mogućnosti

Ustav zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju po bilo kom osnovu. (Kon. čl. 8) Zakon o radu zabranjuje bilo kakvu direktnu ili indirektnu diskriminaciju prema tražiteljima posla i zaposlenima na osnovu njihovog spola, rođenja, jezika, rase, boje kože, starosti, trudnoće, zdravlja ili invaliditeta, etničkog porijekla, vjere, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualne orijentacije, promjene spola, političkog ili drugog političkog statusa, političkog statusa, bilo kojeg drugog političkog statusa ili statusa u trgovini, bilo kojeg drugog političkog statusa ili statusa. karakteristika. Nadalje, zabranjena je diskriminacija zaposlenih u pogledu uslova rada, stručnog obrazovanja i osposobljavanja, napredovanja i prestanka radnog odnosa. (ZZ, čl. 7-9; 11-13) Zabranjena je diskriminacija zaposlenih u pogledu uslova rada, stručnog obrazovanja i osposobljavanja, napredovanja i prestanka radnog odnosa. (ZZ, čl. 7 – 9; 11-13) Takođe, zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

Radničke organizacije

Zaposleni su slobodni da se udružuju i pridružuju sindikatima. Poslodavci imaju pravo osnivati i udruživati se u udruženja poslodavaca. Sindikati i udruženja poslodavaca mogu se osnivati bez prethodnog odobrenja, a članstvo je dobrovoljno. (ZZ, čl. 188-190) Poslodavci moraju najmanje jednom godišnje informisati sindikate o važnijim dešavanjima i drugim pitanjima predviđenim ZZ. (ZU, čl. 192)

Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovori se mogu sklapati na različitim nivoima i obuhvataju opšte, granske i pojedinačne kolektivne ugovore. Poslodavci su u obavezi da Ministarstvu rada dostave kolektivne ugovore sa svojim zaposlenima. (LL čl. 181-187)

Poslodavac nasljednik dužan je primjenjivati kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca i pod istim uslovima, osim ako: (1) je u međuvremenu isteklo vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor sa prethodnim poslodavcem; (2) sa poslodavcem nasljednikom je u međuvremenu zaključen novi kolektivni ugovor. (ZU, čl. 109)

B. Zaštita radne snage

Minimalna starost za zapošljavanje

Maloljetnici od 15 do 18 godina mogu zaključiti ugovor o radu, odnosno stupiti u radni odnos uz saglasnost zakonskog zastupnika, uz pribavljeno ljekarsko uvjerenje o opštem zdravstvenom stanju koje dokazuje njihovu radnu sposobnost; osim toga, rad ne smije negativno utjecati ili predstavljati veće rizike po njihove živote i zdravlje, obrazovanje, razvoj ili moral. Nadalje, nije im dozvoljeno da rade pod vodom ili pod zemljom i ne smiju biti raspoređeni na poslove izvan mjesta stanovanja. (ZZ, čl. 20, 22, 120) Međutim, djeca između 15 i 18 godina koja pohađaju obavezno obrazovanje ne mogu biti zaposlena. (ZU, čl. 20)

Radno vrijeme kraće od punog radnog vremena može se smatrati punim radnim vremenom ako je predviđeno kolektivnim ugovorima. (ZZ, čl. 120) Zaposleni mlađi od 18 godina koji rade najmanje četiri sata dnevno imaju pravo na 30 minuta neprekidnog odmora, dvodnevne nedeljne pauze i najmanje 24 dana plaćenog godišnjeg odmora. (ZU, čl. 120)

Prinudni rad

Član 68. Ustava zabranjuje prinudni rad. Krivični zakonik takođe zabranjuje prisilni rad i trgovinu ljudima. (KZ čl. 444-446). Pored toga, Crna Gora je ratifikovala Konvenciju o prinudnom radu MOR-a.

C. Mehanizam pritužbi

Radni sporovi

Zaposleni koji smatraju da im je poslodavac povrijedio prava iz radnog odnosa mogu im podnijeti zahtjev za obezbjeđenje ostvarivanja tih prava. Međutim, podnošenje navedenog zahtjeva ne zadržava izvršenje odluke ili radnje poslodavca koju osporava zaposleni. Poslodavci su dužni da zaposleniku prosljede pismeno obavještenje ili da o njegovom zahtjevu odluče u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ova odluka se smatra konačnom. Zaposleni se mogu obratiti i Inspekciji rada radi zaštite svojih prava. (ZU, čl. 139)

Zaposleni imaju pravo da osporavaju anekse ugovora o radu Inspekciji rada, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, Centru za alternativno rješavanje sporova ili nadležnom sudu u roku od 15 dana od dana njihovog zaključenja. (ZU, čl. 48)

Prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, zaposleni koji smatraju da im je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa dužni su da podnesu zahtjev za mirno rješavanje spora Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova. U tom slučaju poslodavac je dužan prihvatiti postupak mirnog rješavanja radnog spora. Ako se radni spor ne riješi pred navedenim organom, zaposleni može podnijeti spor pred nadležnim sudom. Međutim, lica kojima je prestao radni odnos mogu odmah pokrenuti sudski postupak. (ZZ, čl. 16 i 140) Tražioci posla koji smatraju da su diskriminirani mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu bez pokretanja postupka pred organima za rješavanje sporova. (ZU, čl. 16)

Postupak pred sudom može se pokrenuti u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja kojim je obustavljen postupak za mirno rješavanje spora. Poslodavac je dužan da konačnu sudsku odluku izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako u odluci suda nije određen drugi rok. (ZU, čl. 141)

5 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Ovaj odjeljak utvrđuje **ključne aspekte** nacionalnog radnog zakonodavstva koji se tiče zdravlja i sigurnosti na radu, te kako se nacionalno zakonodavstvo primjenjuje na različite kategorije radnika.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (u daljem tekstu: OHS) je ključni zakonski akt u ovoj oblasti. Ovim zakonom uređuju se mjere zaštite na radu, obaveze poslodavca i prava i dužnosti zaposlenih u oblasti zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, kao i preventivne mjere protiv rizika na radu, otklanjanje faktora rizika od nezgoda, informisanje, konsultacije, osposobljavanje radnika i njihovih predstavnika i njihovo angažovanje u planiranju i sprovođenju mjera zaštite na radu. Odredbe ovog zakona primenjuju se na sva lica zaposlena na teritoriji Crne Gore kod pravnih lica i preduzetnika u svim sektorima, organima državne uprave i jedinicama lokalne samouprave, zaposlenima koji su upućeni na rad u inostranstvo ako su propisima države prijema predviđene nepovoljnije mere zaštite zdravlja i bezbednosti na radu (u daljem tekstu: za posebne zaštitne mere koje nisu drugačije predviđene ovim zakonom).

Identifikacija potencijalnih opasnosti za radnike na projektu, posebno onih koje mogu biti opasne po život

Poslodavci su dužni da donesu akt o proceni rizika za sva radna mesta, da utvrde metode i mere za otklanjanje rizika i obezbede njihovo sprovođenje. Poslodavci su u aktima o proceni rizika dužni da navedu rizične poslove, zdravstvene uslove koje zaposleni moraju da ispunjavaju za obavljanje određenog posla i upotrebu posebne opreme za rad na osnovu stručne procene ustanove nadležne za zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

Aktom o proceni rizika se navode: (1) svi rizici; (2) poslovi izloženi identifikovanim rizicima; (3) vjerovatnoću ozljede, profesionalne bolesti ili bolesti povezane s radom; (4) prihvatljivost rizika; i (5) mjere koje treba uvesti za smanjenje neprihvatljivih rizika.

Poslodavci su dužni da izmijene akt o procjeni rizika u slučaju: (1) pojave novog rizika i promjene nivoa rizika; (2) postojeće mjere zaštite su nedovoljne ili neodgovarajuće; (3) adaptacije, rekonstrukcije, havarije, remonta; (4) teške, kolektivne i smrtonosne povrede na radu; (5) procjena rizika je zasnovana na podacima koji ne odgovaraju stvarnom stanju; i (6) promjena aktivnosti. (OHS, čl. 17) Zaposleni moraju biti upoznati sa aktom o proceni rizika na transparentan način. (OHS član 17)

Poslodavci su dužni da svoje zaposlene upoznaju, između ostalog, o obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu. (ZZ, čl. 19) Nadalje, poslodavci su, između ostalog, dužni da na radnim mjestima i opremi za rad stavljaju u službenu upotrebu BZR, znakove, oznake i upozorenja na službenom jeziku i jezicima u skladu sa aktom državnog organa nadležnog za poslove rada. (OHS član 18)

Preventivne i zaštitne mjere

Poslodavac je dužan da preduzima zaštitne mere koje se odnose na sprečavanje, kontrolu i otklanjanje rizika na radu, obaveštavanje i obuku zaposlenih, obezbjeđivanje potrebnih sredstava i organizaciju radova. (OHS, član 14) Nadalje, poslodavci moraju obavijestiti sve zaposlene koji su ili bi mogli biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti o vrsti rizika i zaštitnim mjerama koje su uključene. (OHS član 29)

Mjere zaštite planiraju se i obezbjeđuju u svim radnim procesima radi sprječavanja ili smanjenja rizika po život i zdravlje zaposlenih, u procesu: (1) projektovanja, izgradnje, eksploatacije i održavanja objekata koji su određeni kao radni i pomoćni objekti i objekata za rad na otvorenom, u cilju obezbjeđenja bezbednih procesa rada; (2) projektovanje, izvođenje, rad i održavanje tehnoloških procesa rada sa svom pratećom opremom za rad u cilju obezbjeđenja bezbednog rada, kao i usklađenosti hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklima i osvetljenja na radnom mestu, radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim merama i standardima za obavljanje delatnosti na tim radnim mestima i prostorijama; (3) projektovanje, proizvodnju, eksploataciju i održavanje opreme za rad, konstrukcije i objekata za kolektivnu zaštitu i zdravlje na radu, pomoćnih objekata i objekata i drugih sredstava koji se koriste ili na bilo koji način povezani sa procesom rada radi sprečavanja bilo kakvog povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (4) proizvodnju, pakovanje, transport, skladištenje, upotrebu i uništavanje opasnih materija na način u skladu sa pravilima i propisima u cilju sprečavanja povreda ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (5) projektovanje, proizvodnju i upotrebu lične zaštitne opreme na radu čijom se upotrebom eliminišu rizici ili opasnosti koji se ne mogu otkloniti odgovarajućim zaštitnim merama; (6) obrazovanje i obuka u oblasti zaštite na radu.

Projektovanje, proizvodnja i upotreba opreme za rad i lične zaštitne opreme, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti koje se ne mogu otkloniti primenom odgovarajućih zaštitnih mera, primenjuje se na način i u skladu sa sprovedenom tehnološkom procedurom. Poslodavac je dužan da nabavlja i obezbjeđuje zaposlenima opremu za rad i ličnu zaštitnu opremu potrebnu za obavljanje poslova, samo ako posjeduje odgovarajuću dokumentaciju na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi na kojima je proizvođač ili dobavljač naveo sve sigurnosne i tehničke podatke bitne za procjenu rizika rada sa takvom opremom i poduzeo sve zaštitne mjere propisane dokumentacijom u skladu sa propisima o zaštiti na radu. U izuzetnim slučajevima, poslodavac koji nije u mogućnosti da obezbijedi odgovarajuću dokumentaciju može je pribaviti od pravnih lica ili preduzetnika registrovanih za taj rad. Poslodavac je dužan osigurati da zaposleni koriste radnu i ličnu zaštitnu opremu u skladu sa njihovom namjenom i primjenjuju sve zaštitne mjere prilikom upotrebe. (OHS član 27)

Poslodavci moraju da sprovode sve mere zaštite i zdravlja na radu sprečavanjem, otklanjanjem i kontrolom rizika na radu. (ZZ, čl. 19) Kao što je pomenuto, radno vreme zaposlenih može biti skraćeno ako se ne mogu zaštititi od štetnih uticaja, bez obzira na poštovanje propisa o zdravlju i bezbednosti. U takvim slučajevima radni sati moraju biti smanjeni srazmjerno štetnosti uslova rada, ali ne mogu biti manji od 36 sati sedmično. (ZU, čl. 63)

Poslodavci koji organizuju noćni rad ili rad u smjenama, dužni su da se pobrinu da organizacija rada bude prilagođena zaposlenima, kao i uslovima zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa prirodom posla. (ZZ, čl. 72) Nadalje, poslodavci su dužni da zaposlenima koji rade najmanje tri sata tokom noći obezbijede OHS i odgovarajuću zaštitnu opremu. (ZZ, čl. 72) Poslodavci su takođe dužni da organizuju redovne preglede zaposlenih koji rade najmanje tri sata tokom noći. (Id.) Zaposleni koji svakog dana rade najmanje tri sata tokom noći biće raspoređeni na dnevni rad ako nadležni zdravstveni radnik utvrdi da bi noćni rad ugrozio njihovo zdravlje. (Id.)

Obuka projektnih radnika i vođenje evidencije obuke

Poslodavci su u obavezi da prilikom prijema u radni odnos, raspoređivanja na druga radna mjesta, uvođenja novih tehnologija, uvođenja nove ili zamjene opreme za rad, u slučaju promjena u procesu rada i preraspodjelu nakon odsustva dužeg od godinu dana, zaposlenima obezbijede obuku iz bezbednog rada. Obuka zaposlenih mora biti prilagođena novim i rastućim rizicima, a po potrebi se ponavlja u redovnim intervalima. Obuka se mora organizovati u toku radnog vremena, a troškove obuke snosi poslodavac. (ZZS, čl. 20) Takođe, poslodavci koji angažuju zaposlene kod drugog poslodavca po ugovoru ili po drugom zakonskom osnovu moraju tim zaposlenima dati odgovarajuća uputstva o opasnostima po život i zdravlje i upoznati ih sa mjerama sigurnosti. (OHS, čl. 20) Nadalje, poslodavci moraju obezbijediti odgovarajuću obuku o ZR predstavnicima zaposlenih. (OHS član 25)

Poslodavci moraju voditi evidenciju zaposlenih koja sadrži podatke o zaposlenima, radnom vremenu, godišnjim i drugim odmorima. (ZZ, čl. 19) Međutim, ni Zakon o radu ni Zakon o ZRT ne zahtijevaju od poslodavaca da vode evidenciju o obuci.

Dokumentovanje i prijavljivanje nesreća na radu, bolesti i incidenata

Poslodavci su dužni da vode evidenciju o profesionalnim bolestima/povredama na radu. (Čl. 50 ZZS) Nadalje, o svakoj smrtnoj, kolektivnoj, teškoj i drugoj povredi na radu koja je dovela do odsustva zaposlenog s posla duže od tri dana, kao i o svakoj opasnoj pojavi koja bi mogla ugroziti zdravlje ili sigurnost radnika, poslodavci su dužni podnijeti pisani izvještaj Inspekciji rada, odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od njihovog nastanka. Takođe, dužni su da povređenom zaposlenom i zdravstvenoj ustanovi koja je pregledala navedenog zaposlenog izda izvještaj o povredi zaposlenog na radu, u roku i na obrascu propisanom aktom državnog organa nadležnog za poslove zdravlja. (OHS član 51)

Nadalje, poslodavci moraju pismenim putem obavijestiti zaposlene ili njihove predstavnike o prijavama o povredama na radu koje su rezultirale odsustvom zaposlenog s posla dužem od tri radna dana. (OHS član 23)

Sprečavanje vanrednih situacija i aranžmani pripravnosti i odgovora na vanredne situacije

Poslodavci su dužni da preduzmu potrebne mjere i odrede radnike zadužene za pružanje prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju zaposlenih, u zavisnosti od vrste posla i djelatnosti, te broja zaposlenih i angažovanja drugih lica u skladu sa ZZR i propisima koji uređuju ovu oblast. Broj određenih zaposlenika, njihova obuka i raspoloživa oprema ovisi o veličini i/ili specifičnim opasnostima na radnom mjestu. (OHS član 28)

Lijekovi za štetne posljedice kao što su povrede na radu, smrtni slučajevi, invalidnost i bolesti

Kao što je navedeno, poslodavci su u obavezi da obezbede obavezno osiguranje zaposlenih od nesreća na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom. Premije osiguranja snosi poslodavac, u zavisnosti od stepena rizika od povrede, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom. (OHS, čl. 30) Nadalje, oni su u obavezi da obeštete zaposlenima koji su pretrpjeli povrede ili štetu na radu. Visinu, okolnosti pod kojima je nastala povreda ili šteta, ko ju je prouzrokovao i način naknade utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac. Ako nije, o šteti odlučuje nadležni sud. (ZU, čl. 159)

Poslodavci moraju da organizuju lekarske preglede zaposlenih na raspoređenim poslovima sa posebnim uslovima rada ili sa povećanim rizikom i zaposlenih koji se vraćaju nakon odsustva dužeg od godinu dana. Na zahtev zaposlenog, poslodavac će organizovati njegov lekarski pregled u skladu sa rizicima po zdravlje, kao i u slučajevima koji nisu obuhvaćeni stavom 2. ovog člana, najmanje jednom u tri godine. (Čl. 19 ZZS) Ako ljekar koji obavlja zdravstveni pregled utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa posebnim uslovima ili rizičnih poslova, poslodavac će ga rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom zdravstvenom stanju, u skladu sa aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Ako je to nemoguće, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi druga prava u skladu sa zakonom. (OHS član 19)

Procedure za uspostavljanje i održavanje sigurnog radnog okruženja

Pored navedenih obaveza, prema Zakonu o zdravstvenoj zaštiti (ZZZ), poslodavci su u obavezi da prilikom planiranja i obavljanja djelatnosti razvijaju i koriste tehnologije koje nisu štetne po zdravlje ljudi i životnu sredinu te uvode i sprovede posebne mjere zaštite zdravlja svojih zaposlenih. Takve posebne mjere obezbjeđuju: sprječavanje i otkrivanje profesionalnih bolesti, sprječavanje povreda na radu i pružanje odgovarajuće prve pomoći; zaštita zdravlja zaposlenih izloženih specifičnim zdravstvenim opasnostima na radu; i mjere zdravstvene zaštite utvrđene posebnim propisima. (HCL, čl. 19)

Posebne zdravstvene mjere obuhvataju: lekarske preglede radi utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenih; praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih; identifikaciju i procjenu zdravstvenih rizika na radu; opšti lekarski pregledi, pre prijema, periodični i kontrolni lekarski pregledi zaposlenih s obzirom na njihov pol, godine i uslove rada, učestalost profesionalnih oboljenja, povreda na radu i hroničnih bolesti; savjetovanje o zdravlju, sigurnosti, higijeni na radu, organizaciji i zaštitnim uređajima; zdravstveni pregledi zaposlenih u opasnosti od opasnosti, zaštita potrošača ili korisnika usluga i drugi obavezni zdravstveni pregledi; organizacija i pružanje prve pomoći i hitnih intervencija na licu mjesta i u procesu rada; ocjenu uslova rada pojedinih poslova za zaštitu od profesionalnih bolesti; procjena potreba i upućivanje radnika koji su izloženi zdravstvenim opasnostima na radu i hronično preumornih i fizički iscrpljenih na zdravstveno-preventivni aktivni odmor i ranu rehabilitaciju i praćenje rezultata takvog odmora i rehabilitacije; zdravstveno obrazovanje zaposlenih. Posebna zdravstvena zaštita zaposlenih koju pruža poslodavac sprovodi se na osnovu sporazuma između poslodavca i zdravstvene ustanove. (HCL čl. 20-21)

Poslovi sa posebnim uslovima rada su oni koji mogu raspoređivati i obavljati samo zaposleni koji ispunjavaju i opšte uslove za zapošljavanje i posebne uslove u pogledu pola, starosti, stepena obrazovanja, stručne spreme, zdravlja i mentalnih sposobnosti. (OHS član 21)

Poslodavci su dužni da vode i vode detaljnu evidenciju o: (1) poslovima sa posebnim uslovima ili povećanim rizikom; (2) zaposlenima koji su raspoređeni na radna mjesta, a posebno zaposlenima na poslovima sa posebnim uslovima rada ili povećanim rizikom; (3) povrede, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom; (4) zaposleni obučeni za siguran rad; (5) opasne materije koje se koriste na radu; (6) izvršena ispitivanja radnog okruženja; (7) ispitivanje i ispitivanje radne i lične zaštitne opreme; (8) godišnji izvještaji o zdravlju i sigurnosti na radu; (9) prije zapošljavanja i periodične lekarske preglede; (10) tehnička dokumentacija (veliki projekti); (11) dokumentaciju o zaštiti na radu (atesta, stručni izvještaji, uputstva za rukovanje radnom opremom i njeno održavanje i sl.). (OHS član 50)

Pravo i odgovornost prijave nesigurne situacije, pravo napuštanja radnog mjesta i zabrana odmazde za prijavu

Poslodavci su dužni da preduzmu mjere i izdaju uputstva kojima će zaposlenima omogućiti da u slučaju ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti obustave rad i odu na sigurno mjesto. Poslodavac ne može zahtijevati od zaposlenih da nastave sa radom u prisustvu ozbiljne i neposredne opasnosti koja traje, osim u slučaju spašavanja života. (OHS član 29)

Zaposleni moraju obavijestiti svoje poslodavce o svim vrstama potencijalno opasnih po život i zdravlje stanja s kojima se mogu sami suočiti ili o bilo kojoj situaciji koja zaposlenima daje razumne osnove da vjeruju da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njihov život ili zdravlje. (ZZ, čl. 18) Zaposleni ima pravo da odbije rad ako: (1) nije prethodno bio upoznat sa opasnostima ili opasnostima i rizicima na radu, ili ako im poslodavac nije organizovao propisani lekarski pregled; (2) postoji neposredna opasnost po njihov život i zdravlje jer nisu primijenjene propisane mjere zaštite do njihove primjene; (3) na radnoj opremi nisu postavljene zaštitne mjere, te predstavlja neposrednu opasnost po njihov život i zdravlje. Zaposleni koji odbijaju da rade moraju pisanim putem zahtijevati od svog poslodavca da preduzme mjere koje, po njihovom mišljenju, nisu sprovedene. U slučaju da zaposleni odbiju da rade, a poslodavac njihov zahtjev smatra neosnovanim, poslodavac će o tome obavijestiti inspekciju rada. (OHS član 33)

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje zaposleni mogu preduzeti odgovarajuće mere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima kojima raspolažu. U slučaju neizbježne opasnosti, imaju pravo napustiti opasno radno mjesto, radne procese ili radnu okolinu i neće biti odgovorni za eventualnu štetu, osim ako su postupili nepažljivo ili nemarno. (OHS član 34)

Poslodavci su dužni, između ostalog, pismenim putem obavijestiti zaposlene ili njihove predstavnike o odlukama o mjerama zaštite, a po potrebi i o ličnoj zaštitnoj opremi koja će se koristiti i staviti im na raspolaganje evidenciju i izvještaje o povredama na radu zbog kojih je zaposlenik odsustvovao s posla duže od tri radna dana. (OHS član 23)

Objekti za radnike

Poslodavac će osigurati da zaposleni obavljaju poslove na bezbjedan način kroz bezbjedno projektovanje, izgradnju novih i rekonstrukciju postojećih radnih procesa, te njihovu upotrebu i održavanje i pratećih objekata i opreme za rad, te usklađenošću hemijskih, fizičkih (osim jonizujućeg i nejonizujućeg zračenja) i bioloških štetnosti, mikroklima i osvjetljenja na radnom mjestu i odgovarajućim mjerama zaštite radnih i radnih prostorija. (OHS član 10)

Izvođači radova i suradnja sa projektnim radnicima na OHS-u

Poslodavci su dužni da obezbede da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet konsultacija sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima zaduženim za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnici zaposlenih) o izboru opreme za rad, uslovima rada, radnoj sredini i njihovim implikacijama na zdravlje i bezbednost na radu. (OHS član 14) Nadalje, zaposleni imaju pravo i obavezu da daju sugestije i komentare i informišu svoje poslodavce o pitanjima zaštite na radu. (OHS član 32)

Sistem za redovnu kontrolu zdravlja na radu

Poslodavci su dužni da organizuju i obavljaju stručne poslove u zavisnosti od organizacije, prirode i obima procesa rada, broja zaposlenih koji su uključeni u proces, broja smjena, procijenjenih rizika i broja izdvojenih jedinica. Za obavljanje djelatnosti mogu: (1) odrediti kvalifikovanog radnika; (2) organizuje profesionalnu službu zaštite na radu (u daljem tekstu: stručna služba); (3) angažuje pravno lice ili preduzetnika ovlašćeno za obavljanje stručne delatnosti. Stručna služba poslodavca ne može proširiti stručne usluge na druge poslodavce. Međutim, poslodavci su odgovorni za zdravlje i sigurnost na radu zaposlenih bez obzira na način organizacije i obavljanja ovih poslova. (ZZS, čl. 38) Poslodavci će, između ostalog, omogućiti određenim kvalifikovanim radnicima adekvatan odsustvo s posla, bez gubitka plate, i obezbijediti im sva potrebna sredstva za obavljanje poslova koji se odnose na zdravlje i sigurnost na radu. (OHS član 39)

Stručne poslove može obavljati pravno lice ili preduzetnik koji ispunjava kadrovske, organizacione, tehničke i druge uslove koje propisuje državni organ nadležan za poslove rada. (OHS član 41)

OHS rizici koji mogu biti specifični za radnice i djecu

Posebna prava, obaveze i mjere koje se odnose na zdravlje i sigurnost mladih na radnom mjestu (posebno u vezi sa njihovim psihičkim i fizičkim razvojem), žena koje obavljaju poslove koji mogu ugroziti materinstvo, zaposlenih invalida i radnika oboljelih od profesionalnih bolesti uređuju se Zakonom o zdravlju, zdravlju i radu, drugim propisima, kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavaca i ugovorima o radu.

Zakon ne zahtijeva uravnoteženu zastupljenost žena u odborima za zdravlje na radu kako bi se pomoglo u kreiranju politika koje odgovaraju potrebama žena projektnih radnica.

6 ODGOVORNO OSOBLJE

MONTEPUT će biti odgovoran za sljedeće:

- Provedite ovu proceduru upravljanja radom kako biste usmjerili radnike
- Voditi evidenciju procesa zapošljavanja i zapošljavanja direktnih radnika
- Pratiti proces zapošljavanja ugovorenih radnika kako bi se osiguralo da se odvija u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu
- Osigurati uspostavljanje žalbenog mehanizma za radnike na projektu, pratiti i izvještavati o njegovoj implementaciji

Konsultant za nadzor će pratiti i osigurati da:

- Primijenite ovu proceduru upravljanja radom na projektne radnike.
- Osigurati da izvođač(i) usvoje ovu proceduru upravljanja radom, u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i planom sigurnosti i zdravlja na radu prije faze izgradnje.
- Pratiti i izvještavati o implementaciji procedura upravljanja radom izvođača projekta.
- Pratiti proces zapošljavanja ugovorenih radnika kako bi se osiguralo da se odvija u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i crnogorskim zakonom o radu.
- Pratiti da li su standardi zdravlja i sigurnosti na radu ispunjeni na radnim mjestima u skladu s nacionalnim zakonodavstvom o zdravlju i sigurnosti na radu
- Osigurati da projektni radnici prođu obuku o SEA/SH prevenciji i Kodeksu ponašanja na početku zapošljavanja i pratiti provođenje mjera prevencije SEA/SH tokom trajanja projekta.
- Osigurati i pratiti obuku projektnih radnika o OHS-u, kao i sve druge potrebne obuke.
- Osigurati uspostavljanje žalbenog mehanizma za radnike na projektu, pratiti i izvještavati o njegovoj implementaciji.
- Osigurati uspostavljanje posebnog mehanizma za žalbe na SEA/SH, pratiti i izvještavati o njegovoj implementaciji.
- Pratiti primjenu Kodeksa ponašanja radnika.
- Uspostaviti i implementirati proceduru za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu u vezi sa projektom, bolesti, nesreće sa izgubljenim vremenom i incidenti povezani sa seksualnom eksploatacijom i zlostavljanjem i seksualnim uznemiravanjem. Vodite takve evidencije i zahtijevajte od svih trećih strana i primarnih dobavljača da ih održavaju. Takvi zapisi će predstavljati input za redovnu reviziju učinka i uslova rada u oblasti zaštite na radu.
- Provesti disciplinske mjere u slučajevima seksualne eksploatacije i zlostavljanja i nedoličnog ponašanja seksualnog uznemiravanja.
- U slučajevima srednjih, teških, smrtonosnih i masovnih nesreća obavijestiti organe za provođenje zakona i Inspekciju rada.

Bilo koja treća strana koja angažuje ugovorene radnike će biti odgovorna za upravljanje odnosima zaposlenih/ljudskim pitanjima u skladu sa ovim LMP i nacionalnim zakonima o radu i OHS. Zahtjevi će biti ugrađeni u tendersku dokumentaciju kroz koju će ovaj LMP postati ugovorno obavezujući za bilo koje treće strane koje pružaju robu i usluge Projektu. Tenderska dokumentacija će uključivati pisanu izjavu o obavezama

(pogledajte Aneks 02) da će se u slučaju dodjele ugovora implementirati LMP i obrazac za praćenje koji će se koristiti za praćenje učinka upravljanja radom (pogledajte Aneks 01). Što se tiče implementacije ovih Procedura upravljanja radom, osim ako treća strana ne dodijeli projekt menadžera za rad i odnose sa zaposlenima/menadžera za ljudske resurse ili stručnjaka za OHS, vođa tima/ovlašteni predstavnik će biti odgovoran za usklađenost sa odredbama LMP-a.

Izvođači će biti odgovorni za sljedeće:

- Zaposliti ili imenovati kvalifikovane stručnjake za socijalnu, radnu i sigurnost na radu za pripremu i implementaciju specifičnih procedura upravljanja radom, planova zdravlja i sigurnosti na radu i za upravljanje radom podizvođača.
- Razviti vlastitu proceduru upravljanja radom i plan zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, u skladu sa ovim LMP i PR 2, koji će se primjenjivati na ugovorene i podugovorene radnike. Ove procedure i planovi će biti dostavljeni konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje pre nego što se izvođači mobilišu za fazu projektovanja.
- Izvođači će nadzirati implementaciju procedura upravljanja radom svojih podizvođača i planova zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- Voditi evidenciju procesa zapošljavanja i zapošljavanja ugovorenih radnika.
- Jasno saopćite ugovorenim radnicima opis posla i uslove zapošljavanja i dostavite im jedan primjerak ugovora o radu.
- Razviti, implementirati i održavati žalbeni mehanizam radnika i rješavati žalbe primljene od ugovorenih i podugovaračkih radnika. Izvještaj o implementaciji žalbenog mehanizma konsultantu za nadzor i poslodavcu
- Imati sistem redovnog pregleda i izvještavanja o radu, sigurnosti i zdravlju na radu.
- Održavajte redovne uvodne obuke u rad, uključujući ali ne ograničavajući se na OHS, HSE, socijalno uvođenje, SEA/SH preventivne obuke za zaposlene.
- Osigurajte da svi izvođači i podizvođači razumiju i potpišu Kodeks ponašanja prije početka radova. Osigurati da ugovoreni i podugovoreni radnici prođu obuku o SEA/SH prevenciji i Kodeksu ponašanja na početku zapošljavanja i pratiti provođenje mjera prevencije SEA/SH tokom trajanja projekta.
- Osigurati uspostavljanje posebnog mehanizma za žalbe na SEA/SH, pratiti i izvještavati o njegovoj implementaciji. Uspostaviti i implementirati proceduru za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu u vezi sa projektom, bolesti, nesreće sa izgubljenim vremenom i incidenti povezani sa seksualnom eksploatacijom i zlostavljanjem i seksualnim uznemiravanjem. Vodite takve evidencije i zahtijevajte od svih trećih strana i primarnih dobavljača da ih održavaju. Takvi zapisi će predstavljati input za redovnu reviziju učinka i uslova rada u oblasti zaštite na radu.
- Provesti disciplinske mjere u slučajevima seksualne eksploatacije i zlostavljanja i nedoličnog ponašanja seksualnog uznemiravanja.
- U slučajevima srednjih, teških, fatalnih i masovnih nesreća, obavijestiti organe za provođenje zakona i Inspekciju rada.

Nakon što je proces nadmetanja završen i izvođači su poznati, ova procedura upravljanja radom može se ažurirati kako bi uključila dodatne detalje o kompanijama, po potrebi.

7 POLITIKE I PROCEDURE

Ovaj odjeljak postavlja informacije o zdravlju na radu, izvještavanju i praćenju i drugim općim projektnim politikama. Tamo gdje je relevantno, identifikuje primjenjivo nacionalno zakonodavstvo.

Izvođači će pripremiti procedure upravljanja radom u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu. Principi i procedure predstavljeni u nastavku predstavljaju minimalne zahtjeve, ali nisu iscrpna lista zahtjeva.

Kako je navedeno u ZU Crne Gore, zapošljavanje projektnih radnika će se zasnivati na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Neće biti diskriminacije u pogledu bilo kojeg aspekta radnog odnosa, kao što su zapošljavanje, kompenzacija, uslovi rada i uslovi zapošljavanja, pristup obuci, napredovanje ili prestanak radnog odnosa. Izvođači će izraditi sljedeće mjere koje će nadgledati CGTEPU i konsultant za nadzor kako bi se osigurao fer tretman svih zaposlenih:

- U skladu sa zahtjevima Zakona o radu, procedure zapošljavanja će biti transparentne, javne i nediskriminatorne u pogledu etničke pripadnosti, vjere, seksualne orijentacije, invaliditeta, pola i drugih osnova obuhvaćenih Zakonom o radu i drugim relevantnim zakonima.
- Prijave za zapošljavanje će se razmatrati u skladu sa procedurama prijavljivanja koje utvrđuju izvođači.
- Jasni opisi poslova će biti dati prije zapošljavanja i objasniti će vještine potrebne za svako radno mjesto.
- Svi radnici će imati pisane ugovore u kojima se opisuju uslovi rada i sadržaj će im biti objašnjen. Radnici će potpisati ugovor o radu. Uslovi zapošljavanja biće dostupni na radnim mestima.
- Potrebno je zapošljavanje zasnovano na zaslugama; međutim, izvođači mogu dati prioritet kandidatima iz lokalnih zajednica i grupa u nepovoljnom položaju kao što su žene i osobe sa invaliditetom.
- Poslodavac koji namjerava da izvrši kolektivni otkaz najmanje 20 radnika u roku od 90 dana, mora prije donošenja rješenja o otkazu pokrenuti konsultacije, zatražiti i razmotriti mišljenje i prijedloge sindikata ili zaposlenih ili njihovih predstavnika u odsustvu sindikata. Ove konsultacije ne mogu trajati kraće od 30 dana.
- Radnici sa ugovorom neće plaćati nikakve naknade za zapošljavanje. Ako se naplate bilo kakve naknade za zapošljavanje, njih će platiti Poslodavac.
- U zavisnosti od porekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti sačinjeni na odgovarajućem jeziku razumljivom za obe strane.
- Osim pisane dokumentacije, radnicima koji mogu imati poteškoća u razumijevanju dokumentacije biće dato i usmeno objašnjenje uslova i uslova zapošljavanja.
- Iako se ne očekuju problemi vezani za jezik komunikacije, pažnju treba posvetiti osiguravanju koordinacije između različitih ugovarača i sredstava za rješavanje bilo kakvih jezičkih razlika.
- Stranim radnicima će biti potrebna boravišna dozvola, koja će im omogućiti da rade u Crnoj Gori.
- MONTEPUT će uključiti u ugovore da svo osoblje izvođača (i podizvođača) mora imati 18 godina ili više.
- ZZ dozvoljava rad noću za osobe mlađe od 18 godina, ali samo pod određenim zakonom definisanim okolnostima.

Na primjer, za rješavanje problema OHS-a, može se koristiti sljedeći pristup:

Planovi zaštite na radu: Zajmoprimac će u tendersku dokumentaciju uključiti specifične zahtjeve standarda OHS koje će svi izvođači i podizvođači ispunjavati u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu s lokalnim propisima. Sljedeći zahtjevi standarda OHS bi kao minimum trebali biti uključeni u Plan OHS koji će pripremiti izvođači:

- Procedura procjene rizika.
- Radna dozvola za opasne poslove (rad na visini, rad na vrućini, rad na vodovima pod naponom, rad u skućenim prostorima).
- Zlatna pravila za po život opasna djela.
- Procedura hitnog odgovora.
- Sprečavanje pada i rad na visini.
- Sigurnost iskopa, ljestava i skela; sigurnost zavarivanja i rezanja; sigurnost dizalica, dizalica i viljuškara; sigurnost električnih i ručnih alata.
- Građevinska LZO.

- OHS training.
- Odbijte radnu politiku.

Osoblje OHS : Pored toga, planovi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu će, između ostalog, uključivati sljedeće: izvođač radova će definirati matricu odgovornosti za OHS za svo osoblje, uključujući projektnog menadžera, menadžera ugovora, osoblje OHS, predradnike i sve zaposlene s jasnim ulogama i odgovornostima u vezi sa OHS. Svaki Izvođač mora imati svoje osoblje za OHS koje će biti odgovorno za implementaciju i nadzor programa OHS.

Procena rizika: Od svih izvođača se traži da razviju analizu procene rizika kako bi se identifikovale opasnosti i rizik za zdravlje na radu na radnom mestu. Izvođači će razviti planove upravljanja rizikom, uključujući procedure procene rizika, kako bi umanjili rizike po zdravlje i zdravlje. Procedura treba da ima za cilj uspostavljanje i održavanje bezbednog radnog okruženja, uključujući da radna mesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom budu bezbedni i bez rizika po zdravlje. Izvođači moraju voditi evidenciju o obuci.

Sigurnosni standardi i lična zaštitna oprema (LZO): Izvođači će obezbijediti sigurno radno mjesto; stoga će procjena rizika biti završena prije početka bilo kakvih građevinskih aktivnosti, a sigurnosne mjere će biti implementirane u skladu sa važećim sigurnosnim standardima. Osobna zaštitna oprema i druge preventivne mjere će biti obezbeđene besplatno za zaposlene. Svi zaposleni će se striktno pridržavati Zlatnih pravila ⁶za radove opasne po život (pravila OHS koja se ne mogu prekršiti ni pod kojim okolnostima), koja će se primjenjivati prema ugovornoj matrici posljedica. Poslodavac će zaposlenima besplatno obezbijediti posebnu odjeću, obuču i drugu ličnu zaštitnu opremu (LZO). Takvu LZO uručiti zaposlenima koji rade na otklanjanju posljedica nesreća i elementarnih nepogoda. Kada je LZO nefunkcionalna, poslodavac je dužan da zameni LZO o svom trošku bez odgovornosti zaposlenog. Ukoliko zaposleni nabavlja LZO o svom trošku, poslodavac je dužan da nadoknadi te troškove.

Obuke o zdravlju i zdravlju na radu : Poslodavac je odgovoran za obezbjeđivanje obuke o zdravlju na radu zaposlenima na jeziku razumljivom radnicima prije početka rada na:

- Opći principi zdravlja i sigurnosti.
- Radne procedure, oprema, mašine i uputstva i uputstva za upotrebu i popravku radne opreme.
- Planovi za vanredne situacije i evakuaciju, te aktivnosti na njihovoj implementaciji.
- Postojeće prijetnje i rizici kao i mjere koje treba preduzeti u cilju prevazilaženja takvih situacija.

Izvođači će kontrolirati pristup gradilištu samo ovlaštenim osobama i provjeriti da li radnici ispunjavaju zahtjeve za obuku i akreditaciju u skladu sa postavljenim standardima obuke i važećim regulatornim zahtjevima (tj. u mnogim zemljama vozači kamiona, rukovaoci dizalicama i dizalicama moraju biti akreditirani, kao i električari. Radnici moraju biti obučeni za izvođenje opasnih radova, rad na visini itd.). Svi radnici moraju proći najmanje uvod u OHS kako bi imali pristup gradilištu.

Politika odbijanja rada: Zaposleni imaju pravo da odbiju izvršavanje zadataka ili instrukcija koje im je dodelio poslodavac, stvarajući rizik po zdravlje i bezbednost zaposlenih. Zaposleni imaju pravo napustiti radno mjesto u slučaju opasnosti. Izvođači neće otpustiti zaposlenog sa posla niti ga staviti u nepovoljniji položaj od ostalih

⁶Zlatna pravila obično se odnose na pitanja kao što su rad na visini, rad u skućenim prostorima, radovi na iskopavanju, lična zaštitna oprema (LZO), sistem radnih dozvola, podizanje, rad na sistemima sa napajanjem, saobraćaj, rad u situacijama visokog rizika , itd. Poslodavci treba da definišu svoja Zlatna pravila u skladu sa prirodom posla.

zaposlenih ako ti zaposleni ostvare pravo prijave ili napuštanja radnog mjesta za vrijeme opasnosti od opasnosti.

Svi izvođači su dužni poduzeti odgovarajuće zaštitne mjere kad god nije moguće izbjegavanje opasnosti po zdravlje i sigurnost. Ove mjere uključuju kontrolu opasnosti na izvoru korištenjem zaštitnih rješenja i obezbjeđivanje adekvatne lične zaštitne opreme (PPE) bez ikakvih troškova za radnike na projektu/podprojektu.

Poslodavac će razviti i implementirati sistem prijavljivanja za sve nezgode, bolesti i incidente.

Komisija za zaštitu na radu: Postojeće odbor za zaštitu na radu u građevinarstvu sa predstavnicima zaposlenih, Zajmoprimca i svih podizvođača. Održavat će se dvonedjeljni sastanci OHS kako bi se razgovaralo o preventivnim mjerama, odstupanjima i neusklađenostima, nezgodama i korektivnim mjerama. Izvođači će provoditi interna istraživanja i revizije o ZR kako bi potvrdili usklađenost sa praksama u pogledu zaštite na radu. Neusklađenosti će biti dokumentovane i interno prijavljene. Vremenski okvir za korektivnu akciju će biti postavljen i praćen. Prije početka radova održavat će se dnevni brifinzi o zdravlju i zdravlju na radu s naglaskom na opasnosti i preventivne mjere za svaki posao. Izvođači će dokumentovati i prijaviti Zajmoprimca sve nezgode i bolesti sa izgubljenim danom ili više, smrtne slučajeve ili ozbiljne povrede koje se mogu desiti na gradilištu.

Prva pomoć : Na licu mjesta moraju postojati resursi za prvu pomoć i za teže ozljede. Nadalje, mora postojati unaprijed odobrena zdravstvena ustanova za liječenje, kao i odgovarajući prevoz povrijeđenih radnika. Projekti sa velikim građevinskim radovima trebaju imati ljekare na lokaciji.

Smještaj radnika : Ako je smještaj osiguran za radnike, Izvođači će se pobrinuti da budu osigurani u skladu sa dobrim higijenskim standardima, sa svježom pijaćom vodom, čistim krevetima, toaletima i tuševima, čistim spavaćim sobama, dobrom rasvjetom, ormarčićima, odgovarajućom ventilacijom, sigurnom električnom instalacijom, zaštitom od požara i rasvjete, odvojenim prostorima za kuhanje i jelo. Biće obezbeđene odvojene prostorije za muškarce i žene. Izvođači radova će biti dužni da se pridržavaju "Smještaj radnika: procesi i standardi Smjernica" IFC-a i EBRD-a

Praćenje i izvještavanje: Konsultant za nadzor će vršiti periodični nadzor rada izvođača na zaštiti zdravlja na radu, uključujući posjete gradilištu, najmanje jednom mjesečno i sedmično u slučaju velikih infrastrukturnih radova. Ovi nadzori će obuhvatiti poštovanje gore navedenih standarda, nezgode, kršenje zlatnih pravila, preporuke i napredak tekućih korektivnih radnji. Zajmoprimac će uključiti u ugovor(e) kao zahtjev za izvođače radova da izvještavaju o pitanjima kao što su broj nesreća, stope ozbiljnosti, broj ponavljajućih neusklađenosti, kršenja Zlatnih pravila, smrtnih slučajeva i ozbiljnih povreda; i kazne za neizvršavanje. Nadalje, konsultant za nadzor će pregledati i odobriti sigurnosne planove i procedure izvođača. Od izvođača će se tražiti da daju periodične informacije o učinku u pogledu pitanja rada, zdravlja i sigurnosti na radu. Informacije će biti uključene u mjesečni izvještaj izvođača radova i pregledat će ih tim konsultanta za nadzor.

Pored toga, izvođač radova će izvještavati Zajmoprimca o svim inspekcijama i revizijama koje su izvršila odgovarajuća ministarstva, kao što je Inspekcija rada. Nalazi revizije rada biće predstavljeni Zajmoprimcu i EBRD-u, ako to bude zatraženo.

Izvještavanje o nesrećama i incidentima : JIP ili izvođač radova dužan je odmah ili najkasnije u roku od 24 sata prijaviti Inspekciju rada i Ministarstvo unutrašnjih poslova (policiju), usmeno i pismeno, svaki smrtni slučaj, kolektivnu ili individualnu tešku povredu, zbog koje zaposleni nije u mogućnosti da radi tri uzastopna radna dana, kao i svaki opasan po zdravlje i sigurnost radnika.

Zajmoprimac će obavijestiti EBRD u roku od 48 sati o svakom incidentu ili nesreći u vezi sa projektom koji ima ili bi mogao imati značajan negativan uticaj na životnu sredinu, pogođene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i sigurnost, ili sigurnosni incident, nesreća ili okolnost), ali najkasnije tri kalendarska dana nakon

nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge proteste radnika, teške ozljede radnika ili smrtne slučajeve, ozljede članova zajednice uzrokovane projektom ili štetu na imovini. Zajmoprimac će pripremiti izvještaj o događaju i korektivnoj radnji i dostaviti EBRD-u u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Kodeks ponašanja: Izvođač radova će razviti i implementirati Kodeks ponašanja. Izvođač građevinskih radova takođe treba da dostavi Kodeks ponašanja konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti kompanije i ukupnu radnu kulturu.

Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH) : Seksualno iskorištavanje je svaka stvarna ili pokušana zloupotreba položaja ranjivosti, različite moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, novčanu, društvenu ili političku korist od seksualnog iskorištavanja drugog (Rečnik UN-a o seksualnom zlostavljanju, str. Seksualno zlostavljanje je stvarna ili prijetnja fizičkog upada seksualne prirode, bilo silom ili pod nejednakim ili prisilnim uslovima (UN Glosar o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju 2017, str. 5). Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni seksualni napad, zahtjev za seksualnim uslugama i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode. Radnicima na projektu zabranjeno je da počine bilo kakve radnje SEA/SH. Projektni radnici su dužni da potpišu Kodeks ponašanja na početku zapošljavanja. Radnici na projektu će proći obuku o Kodeksu ponašanja i prevenciji SEA/SH.

Crnogorski zakon zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Uznemiravanje je u Zakonu o radu definisano kao svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, ili zaposlenog lica, koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u oblasti seksualnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Crnogorski Zakon o ravnopravnosti polova predviđa da se uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualna iznuda na radu ili u vezi sa radom, koje zaposleni izvrši prema drugom zaposlenom, smatraju povredom dužnosti na radu i osnovom za otkaz ugovora o radu i isključenje zaposlenog sa rada. Zaposleni treba da obavesti poslodavca u pisanoj formi o okolnostima koje ukazuju na njegovu/njenu izloženost uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnoj uceni i zahteva efikasnu zaštitu.

8 STAROST ZAPOS LJAVANJA

Minimalna radna dob u ovom projektu će obično biti 18 godina. Nacionalno zakonodavstvo zabranjuje rad djece. Međutim, u izuzetnim okolnostima, osobama između minimalne starosti (15 godina) i starosti od 18 godina biće dozvoljeno da rade na određenim poslovima koji su u skladu sa nacionalnim zakonom i koji podliježu procjeni i procjeni rizika za takve poslove. Osobama mlađim od 18 godina neće biti dozvoljeno da se bave opasnim poslovima.

Od izvođača će se tražiti da provjere identitet i godine svih radnika. Ovo će zahtijevati od radnika da dostave službenu dokumentaciju za provjeru starosti, kao što je nacionalna lična karta, pasoš, vozačka dozvola, izvod iz matične knjige rođenih, važeći zdravstveni ili školski kartoni. Neće biti nametnuta nikakva druga ograničenja u pogledu starosti za zapošljavanje. Starost radnika neće se koristiti kao kriterij pri odlučivanju o zapošljavanju i unapređenju projektnih radnika ili raskidu ugovora. Od izvođača će se tražiti da potvrde identitet i starost svojih radnika. Ovo će zahtijevati od radnika da dostave službenu dokumentaciju, koja može uključivati rodni list, nacionalnu ličnu kartu, pasoš, ili zdravstveni ili školski karton.

Ukoliko se otkrije da dijete mlađe od minimalne dobi radi na projektu, poduzet će se mjere za hitan prestanak radnog odnosa ili angažmana djeteta na odgovoran način, vodeći računa o najboljem interesu djeteta.

Projekat neće angažovati osobe mlađe od 18 godina.

Sprovoditi redovno praćenje zdravlja, uslova rada, radnih sati, isplate zarada i drugih zahtjeva ESS2 i crnogorskih zakona o zapošljavanju i bezbjednosti.

9 ODREDBE I USLOVI

Ovaj odjeljak navodi detalje u vezi sa:

- Specifične plate, sati i druge odredbe koje se primjenjuju na projekat
- Maksimalan broj sati koji se može raditi na projektu
- Svi kolektivni ugovori koji se odnose na projekat. Kada je relevantno, navedite listu sporazuma i opišite ključne karakteristike i odredbe
- Drugi posebni uslovi

Uslovi koji važe za zaposlene u PIU i CFU navedeni su u njihovoj internoj regulativi ili politici ljudskih resursa koja predviđa prava zaposlenih u skladu sa nacionalnim Zakonom o radu, . Ova interna pravila i propisi o radu primjenjivat će se na zaposlenike PIU i CFU koji su raspoređeni da rade posebno u vezi sa projektom (direktni radnici).

Na zaposlene će se primjenjivati postojeći kolektivni ugovori.

Plate će se isplaćivati najmanje jednom mjesečno.

Prema crnogorskom Zakonu o radu, radna sedmica traje pet dana, a redovno radno vrijeme 40 sati. Prekovremeni rad može trajati samo onoliko koliko je potrebno, ali općenito ne bi trebao zahtijevati rad preko 48 sati sedmično (ali može ići i do 50 sati) u periodu od četiri mjeseca. Izuzetno, kolektivnim ugovorima može biti predviđeno da prekovremeni rad godišnje može iznositi 250 sati godišnje. Ukoliko se na projektu angažuju radnici mlađi od 18 godina, radno vrijeme tih radnika ne može biti duže od 35 sati sedmično niti osam sati dnevno.

Radnicima na projektu se nadoknađuje: za rad na praznik koji je neradni dan, za rad noću, ako takav rad nije uzet u obzir prilikom utvrđivanja osnovice zarade i za prekovremeni rad u skladu sa internim aktima preduzeća koje zapošljava radnike.

Radnici na projektu imaju pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 uzastopna sata plus 12 sati (unutar 24 sata). Sedmični odmor je obično nedjeljom. Međutim, poslodavac može odrediti drugi dan za korištenje sedmičnog odmora, ako to zahtijeva priroda ili organizacija posla.

Radnici na projektu imaju pravo na godišnje, bolovanje i roditeljsko odsustvo u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore.

Sve zarađene plate, naknade socijalnog osiguranja, neiskorišćeno vreme odsustva, penzijski doprinosi i sva druga prava biće isplaćena na dan ili pre prestanka ugovora o radu. Otkazni rokovi će biti u skladu sa zahtjevima crnogorskog Zakona o radu.

Procedura upravljanja radom izvođača će utvrditi rokove i uslove za ugovorene radnike. Ovi uslovi će biti u skladu, u najmanju ruku, sa ovom procedurom upravljanja radom, crnogorskim Zakonom o radu i EBRD PR2.

10 SMJEŠTAJ

Nacionalni zakon ne govori o zahtjevima za smještaj radnika. Dakle, ako je smještaj osiguran za radnike, on će biti u skladu sa EBRD/IFC 2009 Smještaj radnika: procesi i standardi dostupni na https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf

11 ŽALBENI MEHANIZAM

MONTEPUT će razviti i implementirati žalbeni mehanizam za direktne radnike kako bi se pozabavili problemima na radnom mjestu. Žalbeni mehanizam će biti uspostavljen do početka projekta. MONTEPUT će zahtijevati od izvođača da razviju i implementiraju žalbeni mehanizam za svoju radnu snagu (ugovorene radnike) uključujući podizvođače prije početka radova. Izvođači građevinskih radova će pripremiti svoju proceduru upravljanja radom prije početka građevinskih radova, koja će uključivati i detaljan opis žalbenog mehanizma radnika.

Mehanizam za žalbe radnika će uključivati, najmanje:

- Procedure za primanje pritužbi kao što su formular za komentare/žalbe, kutije za sugestije, adresa e-pošte, telefonska dežurna linija, odjeljenje za kontakt osobe;
- Predviđeni vremenski okviri za odgovor na pritužbe i za rješavanje slučajeva.
- Registrirajte se za evidentiranje i praćenje pravovremenog rješavanja pritužbi.
- Odgovorno odjeljenje za prijem, evidentiranje, adresiranje i praćenje rješavanja pritužbi.

PIU će pratiti evidentiranje i rješavanje pritužbi izvođača radova i izvještavati ih PIU u njihovim mjesečnim izvještajima o napretku. Proces će pratiti GRM Focal Point, predstavnik PIU koji će biti odgovoran za projekat GRM.

Mehanizam za podnošenje pritužbi radnika će biti opisan u uvodnim obukama osoblja, koje će biti pružene svim projektnim radnicima. Mehanizam će se zasnivati na sljedećim principima:

- Proces će biti transparentan i omogućiti radnicima da izraze svoje zabrinutosti i podnesu pritužbe.
- Neće biti diskriminacije i odmazde prema onima koji izražavaju pritužbe, a sve pritužbe će se tretirati povjerljivo.
- Anonimne pritužbe će se tretirati jednako kao i ostale pritužbe čije je porijeklo poznato.
- Uprava će ozbiljno tretirati pritužbe i preduzeti pravovremene i odgovarajuće mjere kao odgovor.
- Svaki radnik, uključujući podizvođače, može izraziti zabrinutost, pritužbe i pritužbe u bilo kojem trenutku, bez straha od odmazde i odmazde.
- Sve pritužbe će biti tretirane na fer i s poštovanjem.
- Kada se pritužba primi, PIU će osigurati da potvrdi njen prijem u roku od 3 radna dana. U ovom trenutku, pritužba će također dobiti informacije o vremenu odgovora, narednim koracima i kontaktu unutar tima.
- Sve žalbe će biti dokumentovane u žalbenom mehanizmu, uključujući one koje primaju supervizori, menadžeri projekta ili bilo koje rukovodeće osoblje.
- Mehanizam za pritužbe imat će namjensku proceduru za rješavanje pritužbi koje se odnose na uznemiravanje na radnom mjestu i seksualno uznemiravanje. Mehanizmom za podnošenje žalbi zbog seksualnog uznemiravanja upravljaće obučeno osoblje, a pritužbe će se evidentirati i čuvati u bazi podataka zaštićenih podataka,

Informacije o postojanju žalbenog mehanizma će biti dostupne svim radnicima na projektu (direktnim i ugovorenim) putem oglasnih ploča, prisutnosti „kutija za sugestije/žalbe“ i drugim sredstvima po potrebi.

Fokalne tačke GRM-a će biti obučene da upravljaju žalbenim mehanizmom i da održavaju povjerljivost.

Mehanizam za pritužbe radnika na Projektu neće spriječiti radnike da koriste bilo koje druge administrativne ili sudske mehanizme predviđene nacionalnim zakonima.

12 UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA

Zajmoprimac će koristiti standardnu dokumentaciju o nabavci EBRD-a za pozive i ugovore, a oni uključuju radne i profesionalne zahtjeve, zdravstvene i sigurnosne zahtjeve.

Kao dio procesa odabira izvođača koji će angažovati ugovorene radnike, MONTEPUT može pregledati sljedeće informacije:

- Informacije u javnim evidencijama, na primjer, korporativni registri i javna dokumenta koja se odnose na kršenje važećeg zakona o radu, uključujući izvještaje inspektorata rada i drugih tijela za sprovođenje.
- Poslovne licence, registracije, dozvole i odobrenja.
- Dokumenti koji se odnose na sistem upravljanja radom, uključujući pitanja ZHS, na primjer, procedure upravljanja radom.
- Identifikacija osoblja za upravljanje radom, sigurnost i zdravlje, njihove kvalifikacije i certifikati.
- Potvrde/dozvole/obuka radnika za obavljanje potrebnih poslova.
- Evidencija kršenja sigurnosti i zdravlja i odgovori.
- Evidencija nesreća i smrtnih slučajeva i obavještenja nadležnima.
- Evidencija o zakonski propisanim beneficijama radnika i dokaz o upisu radnika u povezane programe.
- Evidencija platnog spiska radnika, uključujući odrađene sate i primljene plate.
- Identifikacija članova odbora za sigurnost i zapisi sa sastanaka; i
- Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima.

Ugovori sa odabranim izvođačima će sadržavati odredbe koje se odnose na rad, uslove rada, zdravlje i sigurnost na radu, i zahtijevaće od izvođača da se pridržavaju ovog LMP-a i crnogorskih zakona o radu, bezbjednosti i zdravlju na radu i zapošljavanju.

MONTEPUT će upravljati i pratiti učinak Izvođača u odnosu na ugovorene radnike, fokusirajući se na usklađenost izvođača sa njihovim ugovornim sporazumima (obaveze, zastupanja i garancije). Ovo može uključivati periodične revizije, inspekcije i/ili provjere na licu mjesta projektnih lokacija ili radilišta i/ili evidencije i izvještaja o upravljanju radom koje sastavljaju izvođači. Evidencija i izvještaji o upravljanju radom ugovarača mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih strana i ugovorenih radnika; (b) evidenciju koja se odnosi na primljene žalbe i njihovo rješavanje; (c) izvještaje koji se odnose na inspekcije sigurnosti, uključujući smrtno slučajeve i incidente i provedbu korektivnih mjera; (d) evidenciju koja se odnosi na slučajeve nepoštovanja nacionalnog zakona; i (e) evidenciju o obuci za ugovorene radnike kako bi se objasnili uslovi rada i rada i OHS za projekat.

13 ZAJEDNICI

Radnici u zajednici neće biti uključeni u projekat.

DODATAK 1 – Primjer kodeksa ponašanja

KODEKS PONAŠANJA ZA RADNIKE NA PROJEKTU

Mi smo Izvođač radova, [unesite ime Izvođača]. Potpisali smo ugovor sa [unesite ime poslodavca] za [unesite opis radova]. Ovi radovi će se izvoditi na [uđite na gradilište i druge lokacije na kojima će se radovi izvoditi]. Naš ugovor od nas zahtijeva da implementiramo mjere za rješavanje ekoloških i društvenih rizika povezanih sa Radovima, uključujući rizike seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja.

Ovaj Kodeks ponašanja dio je naših mjera za suočavanje sa ekološkim i društvenim rizicima u vezi sa Radovima. Primjenjuje se na svo naše osoblje, radnike i druge zaposlene na gradilištu ili drugim mjestima gdje se radovi izvode. To se također odnosi na osoblje svakog podizvođača i bilo koje drugo osoblje koje nam pomaže u izvođenju radova. Sva takva lica se nazivaju “ **osoblje ugovarača**” i podliježu ovom Kodeksu ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja identifikuje ponašanje koje zahtevamo od celokupnog osoblja Izvođača.

Naše radno mjesto je okruženje u kojem se neće tolerirati nesigurno, uvredljivo, uvredljivo ili nasilno ponašanje i gdje bi se sve osobe trebale osjećati ugodno u postavljanju pitanja ili zabrinutosti bez straha od odmazde.

POTREBNO PONAŠANJE

Osoblje ugovarača će:

1. kompetentno i marljivo obavlja svoje dužnosti;
2. pridržavati se ovog Kodeksa ponašanja i svih primjenjivih zakona, propisa i drugih zahtjeva, uključujući zahtjeve za zaštitu zdravlja, sigurnosti i dobrobiti drugog osoblja Izvođača i bilo koje druge osobe;
3. održavati sigurno radno okruženje uključujući:
 - a. osiguravanje da su radna mjesta, mašine, oprema i procesi pod kontrolom svake osobe sigurni i bez opasnosti po zdravlje;
 - b. nošenje potrebne lične zaštitne opreme;
 - c. korišćenje odgovarajućih mera koje se odnose na hemijske, fizičke i biološke supstance i agense; i
 - d. slijedeći primjenjive operativne procedure za hitne slučajeve.
4. prijavi radne situacije za koje smatra da nisu bezbedne ili zdrave i da se udalji od radne situacije za koju opravdano veruje da predstavlja neposrednu i opasnost po njegov život ili zdravlje;
5. tretirati druge ljude s poštovanjem i ne diskriminirati određene grupe kao što su žene, osobe s invaliditetom, radnici migranti ili djeca;
 - a. Ne koristiti rad djece. U okviru Projekta neće biti angažovani mladi mlađi od 18 godina.
6. ne upuštati se u bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja, uključujući neželjene seksualne napade, zahtjeve za seksualnim uslugama i druga neželjena verbalna ili fizička ponašanja seksualne prirode sa drugim Osobljem Izvođača ili Poslodavca;
7. ne sudjelovati u seksualnoj eksploataciji, što znači bilo kakvu stvarnu ili pokušanu zloupotrebu položaja ranjivosti, različite moći ili povjerenja, u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, novčanu, društvenu ili političku korist od seksualnog iskorištavanja drugog.
8. završiti relevantne kurseve obuke koji će biti obezbeđeni u vezi sa ekološkim i društvenim aspektima Ugovora, uključujući pitanja zdravlja i bezbednosti, i seksualnog iskorištavanja i seksualnog zlostavljanja (SEA);
9. prijaviti kršenje ovog Kodeksa ponašanja; i

10. ne vršiti odmazdu protiv bilo koje osobe koja prijavi kršenje ovog Kodeksa ponašanja, bilo nama ili poslodavcu, ili koja koristi [Mehanizam za pritužbe na projekat [Redress]].

IZAZIVANJE ZABRINUNOSTI

Ako bilo koja osoba primijeti ponašanje za koje smatra da može predstavljati kršenje ovog Kodeksa ponašanja, ili koje se na drugi način tiče njega/nje, treba odmah pokrenuti to pitanje. To se može učiniti na jedan od sljedećih načina:

1. Kontaktirajte [unesite ime socijalnog stručnjaka Izvođača sa relevantnim iskustvom u rješavanju rodno zasnovanog nasilja, ili ako takva osoba nije potrebna po Ugovoru, drugu osobu koju je Dobavljač odredio za rješavanje ovih pitanja] pismenim putem na ovoj adresi [] ili telefonom na [] ili lično na []; ili
2. Pozovite [] da dođete do telefonske linije Dobavljača (*ako postoji*) i ostavite poruku.

Identitet osobe će biti povjerljiv, osim ako je prijavljivanje navoda propisano zakonom zemlje. Anonimne pritužbe ili tvrdnje se također mogu podnijeti i biće im data sva dužna i odgovarajuća razmatranja. Ozbiljno shvaćamo sve prijave o mogućim nedoličnom ponašanju te ćemo istražiti i poduzeti odgovarajuće mjere. Pružit ćemo tople preporuke pružiocima usluga koji mogu pomoći u podršci osobi koja je doživjela navodni incident, prema potrebi.

Neće biti odmazde protiv bilo koje osobe koja u dobroj vjeri izrazi zabrinutost zbog bilo kakvog ponašanja zabranjenog ovim Kodeksom ponašanja. Takva odmazda bi predstavljala kršenje ovog Kodeksa ponašanja.

POSLEDICE KRŠENJA KODEKSA PONAŠANJA

Svako kršenje ovog Kodeksa ponašanja od strane osoblja Izvođača može rezultirati ozbiljnim posljedicama, sve do i uključujući raskidanje i moguće upućivanje pravnim vlastima.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA:

Primio sam primjerak ovog Kodeksa ponašanja napisan na jeziku koji razumijem. Razumijem da ako imam bilo kakva pitanja o ovom Kodeksu ponašanja, mogu kontaktirati [*unesite ime kontakt osobe Izvođača sa relevantnim iskustvom u rješavanju rodno zasnovanog nasilja*] i zatražiti objašnjenje.

Ime osoblja izvođača: [umetnuti ime]

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

Protupotpis ovlaštenog predstavnika Izvođača:

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

DODATAK 2 - IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA (koristi ga treće strane koje angažuju ugovorene radnike)

Naziv zadatka:
Ugovor br. ne:
Period ugovora: Datum početka (M/D/G) Datum završetka (M/D/G)
Dobavljač usluga:
Prijavljeni period:
Datum prijave:
Potpis ovlaštene osobe:

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA

I/ ZAPOSLENIH KOMPANIJE*:

1. Ukupan broj zaposlenih po spolu raščlanjen ¹: M _____ F _____
2. Broj zaposlenih sa ugovorom o radu
3. Broj angažovanih lica bez zasnivanja radnog odnosa
4. Broj zaposlenih koji imaju pristup socijalnom, penzionom i zdravstvenom osiguranju
5. Broj zaposlenih/angažovanih lica koji redovno primaju plate najmanje jednom mjesečno
6. Broj zaposlenih koji su napustili kompaniju u izvještajnom periodu
7. Broj zaposlenih u izvještajnom periodu
8. Broj odrađenih sati po zaposlenom (mjesečni prosjek)
9. Ukupan prekovremeni rad (mjesečni prosjek po zaposlenom)

10. Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
11. Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno)
12. Broj prijavljenih slučajeva nasilja
13. Broj prijavljenih uznemiravanja/zloupotreba
14. Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za žalbe zaposlenih (Da/Ne)
15. Broj pritužbi podignutih kod generalnog direktora (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
16. Broj pritužbi koje je riješio GM (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
17. Broj podnesenih tužbi u vezi sa pitanjima rada, zapošljavanja i zdravlja na radu
18. Broj sporova dovedenih u mirno rešavanje/dobrovoljni arbitražni postupak
19. Broj posjeta inspekcije rada/ZDR

*Zaposlenik je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano na radu ili obavljanju usluge kod poslodavca

¹ Broj zaposlenih odnosi se na stvarni broj/broj zaposlenih na dan izvještaja.

II/ STATISTIKA RADNIKA NA PROJEKTU:

1. Ukupan broj projektnih radnika:
2. Broj projektnih radnika sa ugovorom o radu:
3. Broj projektnih radnika sa drugim vrstama ugovora :
4. Broj projektnih radnika koji imaju pristup socijalnom, penzionom i zdravstvenom osiguranju verifikovan potvrdom iz registra:

Lista za provjeru uslova rada i rada

	Uslovi i odredbe	Da / Ne	Bilješke
1	Svi radnici na projektu imaju pismeni ugovor o radu ili ugovor o angažmanu.	Da " " Ne " "	Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite
2	Svi projektni radnici su plaćeni najmanje jednom mjesečno	Da " " Ne " "	Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite
3	Svi projektni radnici su radili 8 sati dnevno, 40 sati sedmično ili manje	Da " " Ne " "	Ako je “ne” objasnite i navedite odrađene sate
4	Svi radnici na projektu imali su redovan dnevni i sedmični odmor	Da " " Ne " "	Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite
5	Radnicima na projektu je prestao radni odnos	Da " " Ne " "	Ako je „Da“, molimo navedite broj i objasnite uslove raskida
6	Radnici na projektu su pohađali program obuke u vezi sa ZR	Da " " Ne " "	Ako je „Da“, molimo navedite broj i objasnite
7	Radnicima na projektu su odobrena odsustva na koja imaju pravo	Da " " Ne " "	Ako je “Da” Molimo navedite vrstu i broj listova
8	Radnici na projektu su bili uključeni u nesreće na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim slučajevima	Da " " Ne " "	Ako je „Da“, molimo navedite i objasnite
9	Radnici na projektu prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštivanja zakona	Da " " Ne " "	Ako je „Da“, molimo navedite i objasnite

	Uslovi i odredbe	Da / Ne	Bilješke
10	Radnici na projektu su pokrenuli pritužbe ili pokrenuli dobrovoljnu arbitražu/pravne postupke za rješavanje spora	Da "" Ne ""	Ako je „Da“, molimo navedite i objasnite
11	U izvještajnom periodu bilo je nekoliko incidenata u vezi sa nepoštovanjem LMP	Da "" Ne ""	Ako je „Da“, molimo navedite i objasnite

DODATAK 3- IZJAVA TREĆIH LICA O OBAVEZU POŠTOVANJA ODREDBA RADNOG ZAKONODAVSTVA I LMP PROJEKTA

Datum i mjesto izdavanja: _____

Naziv i adresa emitenta (Ponuđača): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI ZAKONSKIH I REGULATORNIH

Ovim to izjavljujemo

- Svjesni smo i pridržavamo se standarda postavljenih u EBRD PR 2;
- Usklađeni smo sa svim nacionalnim zakonima* i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose zaposlenih, te uslove rada i rada;
- Posvećeni smo obezbjeđivanju sigurnog i zdravog okruženja za naše zaposlene i implementaciji svih zahtjeva za zdravlje i sigurnost na radu kako je propisano nacionalnim zakonodavstvom i EBRD PR 2;
- Ne tolerišemo bilo koji oblik dječijeg, prisilnog ili ropskog rada.
- Zabranjujemo bilo koji oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje (RN) na poslu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenika ili grupe zaposlenih po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga.
- Potvrđujemo da će Mehanizam za žalbe radnika biti dostupan svim našim zaposlenima i osobama koje su angažovane da rade s nama do datuma početka ugovora.

Ovim izjavljujemo da nam se dodijeli ugovor; usvojićemo uslove rada i rada i procedure upravljanja radom u skladu sa EBRD PR 2, koji se primenjuju na projekat, i ugradićemo ih u našu praksu.

Ovim potvrđujemo naše razumijevanje da naša kompanija može biti podvrgnuta najavljenim i nenajavljenim posjetama, provjerama gradilišta i reviziji rada i uslova rada od strane ovlaštenih predstavnika poslodavca ili nezavisnih trećih strana s ciljem provjere usklađenosti s gornjom izjavom.

Razumijemo da nepoštivanje bilo koje od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis:

ime:

pozicija:

*Nacionalni zakoni se odnose i na zakone Republike Crne Gore i na domicilni zakon zemlje u slučaju da je ponuđač strani