

PRILOG III – Procedure upravljanja radnom snagom

PROCEDURE UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

Primjenjuje se na izvođača radova po modelu PNI (projektovanje-nabavka-izgradnja), kao i na sve podizvođače i pružaoce usluga koji zapošljavaju ili angažuju radnu snagu u svrhe izgradnje dionice Mateševo–Andrijevića, autoputa Bar–Boljare, saobraćajnica u okviru mreže Transportne opservatorije jugoistočne Evrope (SEETO), putni pravac 4

oktobar, 2024. godine

SKRAĆENICE

EBRD	Evropska banka za obnovu i razvoj
PNI	Projektovanje-nabavka-izgradnja
ZR	Zakon o radu
ZZZR	Zakon o zaštiti i zdravlju na radu

Sadržaj

1	UVOD.....	Error! Bookmark not defined.
2	OPIS I OSNOVNE INFORMACIJE O PROJEKTU.....	Error! Bookmark not defined.
3	OBIM PRIMJENE	Error! Bookmark not defined.
4	KRATKI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI.....	8
5	KRATKI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU.....	15
6	ODGOVORNO OSOBLJE	Error! Bookmark not defined.
7	POLITIKE I PROCEDURE.....	22
8	STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSŁJAVANJE	26
9	USLOVI.....	Error! Bookmark not defined.
10	SMJEŠTAJ RADNIKA	Error! Bookmark not defined.
11	ŽALBENI MEHANIZAM	Error! Bookmark not defined.
12	UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA	29
13	SOCIJALNI RADNICI.....	30
	ANEKS 1 - Uzorni obrazac Kodeksa o ponašanju	31
	ANEKS 2 - IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI SA USLOVIMA ZAPOSŁJAVANJA I USLOVIMA RADA (za treće strane koje angažuju ugovorene radnike)	33
	ANEKS 3 - IZJAVA TREĆIH STRANA O OBAVEZI POŠTOVANJA ODREDBI RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROCEDURA UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM.....	37

1 UVOD

Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD), sa namjerom da podrži Vladu Crne Gore u njenim nastojanjima da nastavi izgradnju još jedne dionice autoputa Bar–Boljare, odnosno Mateševo-Andrijevića, posvećena je promovisanju ekološki prihvatljivog i održivog razvoja u okviru svojih aktivnosti, u skladu sa Sporazumom o osnivanju Banke.¹ Politika zaštite životne sredine i društvenih aspekata jedna je od tri politike Banke koje se tiču dobrog upravljanja i ključni dokument koji predstavlja vodič za posvećenost Banke promovisanju „ekološki prihvatljivog i održivog razvoja“ u svim njenim investicionim aktivnostima i aktivnostima tehničke saradnje. Upravni odbor EBRD-a usvojio je 25. aprila 2019. godine Politiku zaštite životne sredine i društvenih aspekata iz 2019. godine, zajedno sa 10 pripadajućih Uslova za realizaciju. Primjenjuju se na projekte započete nakon 1. januara 2020. godine. Uslov za realizaciju 2 Evropske banke za obnovu i razvoj zasniva se na prepoznavanju da su uspješna i održiva preduzeća zasnovana na kvalitetnim odnosima između radnika i menadžmenta, te na poštovanju prava radnika, uključujući slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje. Radna snaga predstavlja najvrijedniji resurs klijenata, a pravičan odnos prema radnicima, uspostavljanje konstruktivnih radnih odnosa i obezbjeđivanje sigurnih i zdravih radnih uslova ključni su za efikasnost i produktivnost njihovog poslovanja, kao i za njihovu širu reputaciju. Sa druge strane, neadekvatna primjena uslova iz Uslova za realizaciju 2 može ugroziti odnose između radnika i menadžmenta, narušiti posvećenost radnika i otežati njihovo zadržavanje, što posljedično može negativno uticati na produktivnost, kvalitet i efikasnost. Ova smjernica pruža klijentima EBRD-a i drugim zainteresovanim stranama praktična uputstva za primjenu uslova iz Uslova za realizaciju 2 i dodatno razrađuje ključne principe na kojima se zasniva.

U odgovoru na zahtjeve da projekat bude u skladu sa EBRD ESP, MONTEPUT je usvojio ove Procedure za upravljanje radnom snagom, u kojima je izložen pristup ostvarivanju ciljeva iz Uslova za realizaciju 2 EBRD-a: Radni odnosi i uslovi rada (Uslov za realizaciju 2) na projektu.

Ključni aspekti Procedura upravljanja radnom snagom biće integrisani u tendersku dokumentaciju i ugovorne obaveze izvođača, dobavljača i podizvođača. Obaveza je MONTEPUT-a da osigura primjenu zahtjeva, njihovo sprovođenje i praćenje učinka.

Ove Procedure upravljanja radnom snagom su živi dokument. Sve izmjene zakonskih propisa Crne Gore koji se odnose na zapošljavanje i uslove rada, a koje nastupe nakon datuma ovog dokumenta tokom sprovođenja Projekta, će se poštovati. Ukoliko bilo kakva izmjena zakona utiče na usklađenost sa obavezama preuzetim ovim dokumentom, kao i generalno sa zahtjevima EBRD-a, takva pitanja će biti odmah uzeta u obzir kroz uvođenje dodatnih mjera radi prevazilaženja novonastalih razlika.

Ovaj dokument identifikuje kategorije radnika za koje se očekuje da će biti angažovani u okviru Projekta, definiše uslove zapošljavanja i angažovanja radnika na Projektu, precizira zahtjeve i standarde koje je potrebno ispuniti, kao i politike i procedure koje se moraju poštovati. Takođe, procjenjuje rizike i predlaže mehanizme za sprovođenje mjera usklađenosti. Dokument je izrađen sa ciljem da pomogne u izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i uticajima u vezi sa radnicima na projektu, te da utvrdi način na koji će se upravljati angažovanim radnicima, u skladu sa zahtjevima nacionalnog zakonodavstva, dopunjenog mjerama za usaglašavanja svih postojećih razlika kako bi se ispunili zahtjevi iz Uslova za realizaciju 2.

Ovaj dokument se sastoji od 13 poglavlja.

Poglavlje 1 služi kao uvod i daje osnovne informacije o dokumentu i porijeklu procedura. Poglavlje 2 definiše opis Projekta. Obim primjene ovog dokumenta i struktura upravljanja radnom snagom predstavljeni su u Poglavlju 3. Nacionalni regulatorni okvir koji uređuje radne odnose u Crnoj Gori obrađen je u Poglavlju 4. Zahtjevi domaćeg zakonodavstva u oblasti zaštite i zdravlja na radu razmatrani su u Poglavlju 5. Nadležnosti za sprovođenje i primjenu utvrđene su u Poglavlju 6. Politike i procedure koje Projekat treba da slijedi predstavljene su u Poglavlju 7, dok su starosna granica za zaposlenje, kao i uslovi rada, obrađeni u Poglavljima 8 i 9. Zahtjevi za smještaj radnika utvrđeni su u Poglavlju 10, a upravljanje pritužbama radnika u Poglavlju 11. Na kraju, upravljanje izvođačima i socijalni radnici razmatrani su u Poglavljima 12 i 13. U zaključku dokumenta su obrasci za izvještavanje koji se primjenjuju na PNI Izvođača.

2 OPIS I OSNOVNE INFORMACIJE O PROJEKTU

Crna Gora je dobila značajnu podršku u vidu granta od Evropske unije, putem Mehanizma za pripremu projekata EU, kroz usluge „Tehničke pomoći za izradu Idejnog projekta“, uključujući Procjenu uticaja na životnu sredinu i društvo, Plan angažovanja zainteresovanih strana, ovaj dokument, kao i Okvir za eksproprijaciju zemljišta i obnovu sredstava za život, izrađen na nivou Idejnog projekta tokom 2022. godine, za dionicu dugu 23,5 km Mateševo–Andrijevice autputa Bar–Boljare (SEETO putni pravac 4). Vlada Crne Gore, putem državne kompanije za upravljanje putevima MONTEPUT, sada namjerava da započne izgradnju dionice od Mateševa do Andrijevice (dalje u tekstu: „Projekat“).

Planirana dionica autoputa duga je približno 23,5 km¹ i predstavlja dio autoputa Bar–Boljare, na relaciji od Mateševa do Andrijevice. Polazna tačka nalazi se na ulaznom portalu tunela dužine 555 m, neposredno nakon izgrađene i završene petlje Mateševo, odnosno krajnje tačke prethodno završene dionice Smokovac–Mateševo, koja je u funkciji od 13. jula 2022. godine. Projekat se završava u području rijeke Krašnice, pritoke rijeke Lim, na teritoriji opštine Andrijevice. Trasa Projekta prolazi kroz dvije administrativne opštine – Kolašin i Andrievicu – i direktno utiče na osam seoskih mjesnih zajednica, dok se indirektni uticaji povezani s izvođenjem radova mogu proširiti i na dodatnih 17 okolnih zajednica.

U odgovoru na zahtjeve da projekat bude u skladu sa EBRD ESP, MONTEPUT je usvojio ove procedure za upravljanje radnom snagom, koje predstavljaju pristup ostvarivanju ciljeva Uslova za realizaciju 2 EBRD-a: Radni odnosi i uslovi rada (Uslov za realizaciju 2) na projektu.

Ključni aspekti Procedura upravljanja radnom snagom biće integrisani u tendersku dokumentaciju i ugovorne obaveze izvođača, dobavljača i podizvođača. Obaveza je MONTEPUT-a da osigura primjenu zahtjeva, njihovo sprovođenje i praćenje učinka.

Ove Procedure upravljanja radnom snagom su živi dokument. Sve izmjene zakonskih propisa Crne Gore koji se odnose na zapošljavanje i uslove rada, a koje nastupe nakon datuma ovog dokumenta tokom sprovođenja Projekta, će se poštovati. Ukoliko bilo kakva izmjena zakona utiče na usklađenost sa obavezama preuzetim ovim dokumentom, kao i generalno sa zahtjevima EBRD-a, takva pitanja će biti odmah uzeta u obzir kroz uvođenje dodatnih mjera radi prevazilaženja novonastalih razlika.

Ovaj dokument identifikuje kategorije radnika za koje se očekuje da će biti angažovani u okviru Projekta, definiše uslove zapošljavanja i angažovanja radnika na Projektu, precizira zahtjeve i standarde koje je potrebno ispuniti, kao i politike i procedure koje se moraju poštovati. Takođe, procjenjuje rizike i predlaže mehanizme za sprovođenje mjera usklađenosti. Dokument je izrađen sa ciljem da pomogne u izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i uticajima u vezi sa radnicima na projektu, te da utvrdi način na koji će se upravljati angažovanim radnicima, u skladu sa zahtjevima nacionalnog zakonodavstva, dopunjenog mjerama za usaglašavanje svih postojećih razlika kako bi se ispunili zahtjevi iz Uslova za realizaciju 2.

¹ Ukupna dužina autoputa Bar-Boljare je približno 169km i obezbjeđuje stratešku vezu između Luke Bar na jadranskoj obali i Boljara blizu granice sa Srbijom.

3 OBIM PRIMJENE

Ovaj dokument se primjenjuje na sve radnike angažovane u okviru Projekta, kako je definisano u Uslovu za realizaciju 2².

U kontekstu ovog Projekta, pojam „radnik na projektu“ odnosi se na:

- (a) lica zaposlena ili angažovana direktno od strane MONTEPUTa za rad isključivo u vezi sa projektom (**direktni radnici**);
- (b) lica zaposlena ili angažovana putem trećih strana („treće strane“ mogu uključivati izvođače, podizvođače, brokere, agente ili posrednike) za obavljanje poslova koji su povezani sa osnovnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (**radnici koji nisu direktno zaposleni**). Očekuje se da su ugovoreni radnici zaposleni kod firmi i pružalaca usluga angažovanih za pružanje tehničke pomoći, obuka, izgradnju kapaciteta, kao i pravne i finansijske podrške.

Ovaj dokument se primjenjuje na radnike na projektu, uključujući radnike sa punim radnim vremenom, skraćenim radnim vremenom, privremene i sezonske radnike i radnike koji su migranti (stranci).

Za sve državne službenike koji mogu biti angažovani na realizaciji projektnih aktivnosti, primjenjuju se uslovi njihovog zaposlenja u javnom sektoru. Odredbe Uslova za realizaciju 2 Evropske banke za obnovu i razvoj u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu, kao i zabrana rada djece i prisilnog rada, primjenjivaće se i na državne službenike.

Socijalni radnici neće biti angažovani, jer priroda projekta ne zahtijeva socijalni rad.

Crnogorski pravni okvir koji reguliše Radne odnose i uslove rada, uključujući zaštitu i zdravlje na radu, u velikoj mjeri je usklađen sa standardima definisanim u Uslovu za realizaciju 2, osim nekoliko manjih razlika, budući da je Crna Gora potpisnica konvencija Međunarodne organizacije rada i Ujedinjenih nacija na kojima se Uslov za realizaciju 2 temelji³. Crna Gora je ratifikovala više od 70 konvencija Međunarodne organizacije rada, uključujući 8 osnovnih konvencija. U slučajevima kada nacionalni pravni okvir ne ispunjava sve zahtjeve, preduzećeće se mjere za usaglašavanje tih razlika, kako je detaljno opisano u nastavku.

² Pojam „radnik na projektu“ odnosi se na: (a) lica koja su zaposlena ili angažovana direktno od strane Zajmoprimca (uključujući predlagača projekta i agencije za implementaciju projekta) za rad isključivo u vezi sa projektom (direktni radnici); (b) lica koja su zaposlena ili angažovana putem trećih strana za obavljanje poslova povezanih sa osnovnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (ugovoreni radnici); (c) lica zaposlena ili angažovana kod primarnih dobavljača Zajmoprimca (radnici primarne nabavke); i (d) lica zaposlena ili angažovana za socijalni rad (socijalni radnici). Uslov za realizaciju 2 se primjenjuje na sve radnike na projektu, uključujući radnike sa punim radnim vremenom, skraćenim radnim vremenom, privremene i sezonske radnike i radnike koji su migranti.

³ Ove konvencije uključuju: Konvenciju MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, Konvenciju MOR-a br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, Konvenciju MOR-a br. 29 o prisilnom radu, Konvenciju MOR-a br. 105 o ukidanju prisilnog rada, Vodič za primjenu – ESS2: Radni odnosi i uslovi rada, Konvenciju MOR-a br. 138 o minimalnoj starosnoj dobi za zapošljavanje, Konvenciju MOR-a br. 182 o najgorim oblicima dječijeg rada, Konvenciju MOR-a br. 100 o jednakim platama, Konvenciju MOR-a br. 111 o diskriminaciji (u oblasti zapošljavanja i zanimanja).

4 KRATKI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI

Ovo poglavlje prikazuje **ključne aspekte** nacionalnog radnog zakonodavstva u pogledu uslova rada i zapošljavanja, kao i način na koji se nacionalno zakonodavstvo primjenjuje na različite kategorije radnika definisane u Poglavlju 1. Pregled se fokusira na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke navedene u stavu 12 Uslova za realizaciju 2 (odnosno zarade, beneficije i uslove rada).

Zakon o radu⁴ (ZR) predstavlja osnovni zakon koji uređuje radne odnose u Crnoj Gori. On propisuje minimalna prava zaposlenih, kao što su pravo na odgovarajuću platu/naknadu, zaštitu i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, ličnog dostojanstva, kao i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, uključujući pravo na novčane naknade za vrijeme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i ugovorom o radu. Zaposlene žene imaju pravo na posebnu zaštitu tokom trudnoće i nakon porođaja. Posebna zaštita je zagarantovana i zaposlenima mlađim od 18 godina, kao i radnicima sa invaliditetom.

U skladu sa Zakonom o strancima (iz 2018, 2019. i 2022. godine)⁵, strani državljani zaposleni u Crnoj Gori uživaju ista prava u pogledu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja kao i crnogorski državljani, pod uslovom da su ispunjeni uslovi propisani zakonom.

Lica koja traže azil i lica kojima je odobren azil, nakon sticanja statusa izbjeglice, imaju pravo na pristup tržištu rada, u skladu sa zakonom koji uređuje zapošljavanje stranaca (Zakon o azilu, član 44). Tražiocima azila i licima kojima je odobren azil pripada pravo na zdravstvenu zaštitu.

A. Uslovi rada i upravljanje odnosima sa zaposlenima

Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore i odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštitu na radu, adekvatnu zaradu, naknade i beneficije, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Smatra se da je zapošljavanje zasnovano na neodređeno vrijeme ukoliko zaposleni počne da radi za poslodavca bez prethodno zaključenog pisanog ugovora. (ZR, članovi 29 i 30). U tom slučaju, zaposleni je dužan da zaključi pisani ugovor o radu na neodređeno vrijeme u roku od pet dana od dana kada je počeo da radi. (ZR, član 30)

Dostavljanje informacija i oblici ugovora o radu

Poslodavci mogu zaključiti ugovore o radu isključivo sa licima koja ispunjavaju opšte i posebne uslove propisane zakonom, podzakonskim aktima i aktima o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ugovori o radu moraju biti sačinjeni u pisanoj formi i potpisani od strane poslodavca i zaposlenog, odnosno njihovih ovlašćenih predstavnika.

Ugovor o radu mora da sadrži sljedeće podatke: naziv i sjedište poslodavca, ime i adresu zaposlenog, jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični broj ako je zaposleni strani državljanin, stručnu spremu i obrazovanje zaposlenog, naziv radnog mjesta i kratak opis poslova, mjesto rada, period na koji se ugovor zaključuje – na neodređeno ili određeno vrijeme, trajanje ugovora ako se zaključuje na određeno vrijeme, datum početka rada, radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme), trajanje otkaznog roka u slučaju prestanka radnog odnosa, kolektivne ugovore koji obavezuju poslodavca, zaradu, naknade i druga primanja iz radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog u vezi sa zaštitom na radu. (ZR, član 31) Ugovorne strane mogu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ugovorom predvidjeti i

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

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

sve druge podatke koje smatraju značajnim. (Ibid.) Pod posebnim uslovima propisanim Zakonom o radu, ugovor o radu može sadržati i klauzulu o zabrani konkurencije. (ZR, član 161)

Ugovori o radu mogu predviđati probni period, koji ne može trajati duže od šest mjeseci. (ZR, član 34) Poslodavci ne mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu sa istim zaposlenim na određeno vrijeme, ako ukupno trajanje tih ugovora, neprekidno ili sa prekidima kraćim od 70 dana, prelazi 36 mjeseci. Period od 36 mjeseci ne uključuje trajanje: (1) pripravnčkog staža, (2) perioda kada je ugovor o radu produžen zbog trudnoće, porodijskog, roditeljskog ili usvojičkog odsustva, ili odsustva zbog starateljstva. Ova ograničenja se ne primjenjuju na ugovore koji uređuju rad direktora, agencija za iznajmljivanje radnika, kao i ugovore o radu sa sportistima. (ZR, član 37)

Ugovori o radu na nepuno radno vrijeme mogu biti zaključeni na određeno ili neodređeno vrijeme. (ZR, član 42)

Takođe, poslodavci mogu angažovati lica registrovana kod Zavoda za zapošljavanje za obavljanje privremenih i povremenih poslova, čije trajanje ne smije biti duže od 120 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini. Ovaj ugovor mora da bude zaključen u pisanoj formi i da sadrži sljedeće podatke: (1) naziv i sjedište poslodavca, (2) lične podatke radnika (ime, prezime i jedinstveni matični broj građanina), (3) vrstu i opis posla koji će se obavljati, (4) period za koji se ugovor zaključuje; može uključivati i uslove pod kojima se ugovor može raskinuti prije isteka roka na koji je zaključen, (5) mjesto i način obavljanja rada, (6) naknadu za rad. (ZR, član 200)

Zaposleni mogu biti privremeno upućeni na rad kod drugog poslodavca (korisnika) putem Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih. (ZR, član 52) U ovom ugovornom odnosu, Agencija je poslodavac koji sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu na osnovu privremenog ustupanja zaposlenog. (Ibid.) Ova vrsta ugovora mora da sadrži sljedeće podatke: (1) broj zaposlenih koji se ustupaju, (2) trajanje upućivanja, (3) mjesto rada, (4) sprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu, (5) zaradu i način isplate. (ZR, član 54) Ovakav ugovor ne može biti zaključen u cilju zamjene zaposlenih koji su u štrajku i sličnim situacijama. (ZR, član 54)

Poslodavcima je zabranjeno da mijenjaju ugovore ili nameću nepovoljnije uslove zaposlenima zbog trudnoće, porođaja ili dojenja. (ZR, član 120)

Zarade i odbici

U Crnoj Gori, naknada za rad mora biti primjerena, isplaćuje se u intervalima koji ne smiju biti duži od jednog mjeseca, i to u zakonskom sredstvu plaćanja. Zaposleni imaju jednaka prava za isti rad ili rad jednake vrijednosti. Visina zarade zaposlenih određuje se zakonom, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Poslodavci su dužni da prilikom isplate zarade zaposlenima dostave platne listove. Zarada se sastoji od: osnovne zarade, dijela zarade koji zavisi od učinka zaposlenog, uvećane zarade u skladu sa Zakonom o radu. Uvećana zarada obuhvata naknade za: rad noću, prekovremeni rad, rad tokom državnih i vjerskih praznika, radni staž. (ZR, članovi 94–100) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaradama i prihodima zaposlenih. (ZR, član 107) Minimalna zarada ne može biti manja od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnih šest mjeseci, prema zvaničnim statističkim podacima. (ZR, član 101)

Poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade, ali isključivo na osnovu pravosnažne sudske odluke, u slučajevima propisanim zakonom ili uz saglasnost zaposlenog. Dalje, zarada može da se prinudno obustavi najviše do jedne polovine zarade kada se radi o obaveznom izdržavanju djece ili drugoj zakonski propisanoj alimentaciji, i to na osnovu pravosnažne sudske odluke. U slučaju drugih obaveza, iznos koji se prinudno obustavlja ne može biti veći od jedne trećine zarade. (ZR, član 106)

Penzije, socijalna davanja – doprinosi

Poslodavac obračunava i zadržava iz zarade koju isplaćuje zaposlenom doprinose za socijalno osiguranje koji obuhvataju penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Svi

zaposleni su dužni da plaćaju obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje. (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 9) Shodno tome, poslodavci su obavezni da prijave zaposlenih za obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti) od dana kada zaposleni počne sa radom, te da zaposlenom uruče kopiju potvrde o prijavi u roku od 10 dana od dana početka rada. (ZR, član 33) Takođe, lica koja su zaključila ugovore o dodatnom radu, privremenim i povremenim poslovima imaju pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje. (ZR, član 203)

U skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, poslodavci uobičajeno plaćaju sljedeće stope doprinosa: za penzijsko i invalidsko osiguranje – 5,5%, za zdravstveno osiguranje – 2,3%, za osiguranje za slučaj nezaposlenosti – 0,5%. Zaposleni plaćaju sljedeće stope doprinosa: za penzijsko i invalidsko osiguranje – 15%, za zdravstveno osiguranje – 8,5%, za osiguranje za slučaj nezaposlenosti – 0,5%. (Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, članovi 15–18)

Starosna penzija – Osiguranici imaju pravo na starosnu penziju.

Invalidska penzija – Invalidnost se smatra postojećom kada osiguranik usljed zdravstvenih oštećenja izgubi potpunu radnu sposobnost, a ta oštećenja se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom. Invalidnost se takođe smatra postojećom kada osigurani zaposleni usljed zdravstvenih oštećenja, koja se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, izgubi djelimičnu radnu sposobnost u najmanjem obimu od 75%. Invalidnost može nastati kao posljedica povrede na radu ili van rada, kao i usljed bolesti. (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 30) Osigurani zaposleni koji izgube potpunu radnu sposobnost imaju pravo na punu invalidsku penziju, dok oni koji izgube djelimičnu radnu sposobnost imaju pravo na djelimičnu invalidsku penziju. (Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 31)

Zaposleni imaju pravo na naknadu zarade u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu za odsustvo sa posla tokom: državnih i vjerskih praznika koji padaju u dane kada se inače ne radi, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, postupanja po pozivu državnih organa (osim ako naknadu ne isplaćuje država), stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta u skladu sa Zakonom o radu, prekida rada bez krivice zaposlenog, odbijanja rada zbog neprimjenjivanja propisanih mjera zaštite i zdravlja na radu, odsustva sa rada na osnovu prethodno dogovorenog učešća u radu organa poslodavca ili sindikalnog organa. (ZR, član 102);

Pored toga, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade tokom odsustva sa rada usljed prekida rada koji nije izazvan njihovom krivicom. Ta naknada iznosi 60% osnovice za obračun naknade, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori. (ZR, član 103) Zaposleni takođe imaju pravo na druga primanja iz radnog odnosa, utvrđena kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. (ZR, član 104) Takođe, lica angažovana po osnovu ugovora o dopunskom radu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima imaju pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje. (ZR, član 203)

Prema Zakonu o obaveznom zdravstvenom osiguranju, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade tokom privremene spriječenosti za rad, ukoliko nijesu ostvarili pravo na penziju, u skladu sa propisima koji uređuju penzijsko i invalidsko osiguranje. Zaposleni imaju pravo na ovu naknadu ukoliko su: (1) privremeno spriječeni za rad zbog bolesti ili povrede; (2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili u karantin; (3) Izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu; (4) zaduženi za njegu oboljelog člana uže porodice; (5) spriječeni za rad zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; (6) pratioci bolesnog lica upućenog na liječenje ili pregled u drugo mjesto, ili za vrijeme bolničkog liječenja. Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ljekara ili izabrani doktor, dok spriječenost dužu od 30 dana utvrđuje nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, saglasno pravilima Fonda. (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, član 37) Poslodavac je dužan da obračuna i isplati naknadu zarade zaposlenima tokom njihove privremene spriječenosti za rad. Ukoliko spriječenost traje duže od 60 dana, poslodavac isplaćuje naknadu, ali mu se sredstva refundiraju iz Fonda. (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, član 38) U slučaju

dugotrajne privremene spriječenosti za rad usljed bolesti ili povrede, nakon 10 mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, ili nakon 12 mjeseci u toku kojih je zaposleni bio spriječen za rad ukupno 10 mjeseci sa prekidima, Fond je dužan da medicinsku dokumentaciju uputi nadležnom organu radi procjene radne sposobnosti ili invaliditeta, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, član 44)

Radno vrijeme

Član 60 Zakona o radu definiše radno vrijeme kao vrijeme u kojem je zaposleni obavezan da obavlja poslove za poslodavca u skladu sa ugovorom o radu. U radno vrijeme spada i vrijeme kada je zaposleni na raspolaganju poslodavcu, bez obzira da li se nalazi na radnom mjestu ili negdje drugo. (ZR, član 60) Međutim, vrijeme pripravnosti – kada je zaposleni u obavezi da se po potrebi odazove na poziv poslodavca – ne smatra se radnim vremenom. Dužina pripravnosti i naknada za to vrijeme uređuju se kolektivnim ugovorom. Ukoliko zaposleni, tokom pripravnosti, bude pozvan da radi ili mora da putuje do radnog mjesta, to se računa kao radno vrijeme. (ZR, član 60) Zakonska radna sedmica traje 40 sati, osim ako kolektivnim ugovorom nije propisano kraće radno vrijeme. (ZR, član 61) U slučajevima kada zaposlene nije moguće zaštititi od štetnih uticaja radne sredine čak i uz poštovanje propisa o zaštiti i zdravlju na radu, radno vrijeme se može skratiti. Skraćenje se vrši srazmjerno stepenu štetnosti, ali ne može biti kraće od 36 sati sedmično. U tim slučajevima, skraćeno radno vrijeme se smatra punim radnim vremenom. (ZR, član 63)

Prekovremeni rad

Zaposleni mogu raditi duže od 40 sati sedmično ako se iznenadno poveća obim posla, a isti nije moguće završiti odgovarajućom organizacijom rada i radnog vremena, u slučaju više sile, ili drugih vanrednih okolnosti. (ZR, član 64) Prekovremeni rad mora biti unaprijed najavljen u pisanom obliku, osim ako to nije moguće zbog hitnosti situacije. U tom slučaju, ako je prekovremeni rad najavljen usmeno, poslodavac je dužan da u roku od tri dana od prestanka razloga za prekovremeni rad zaposlenom uruči pisanu odluku. (ZR, član 64) Takođe, poslodavac je dužan da o uvođenju prekovremenog rada obavijesti inspektora rada, i to u roku od tri dana od dana donošenja odluke. (ZR, član 64) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko koliko je neophodno, ali po pravilu ne smije prelaziti 48 sati sedmično, s tim što u izuzetnim slučajevima može dostići do 50 sati sedmično, u periodu od najviše četiri mjeseca. (ZR, član 64) Izuzetno, kolektivnim ugovorima može biti predviđeno da prekovremeni rad ne prelazi 250 sati godišnje. (ZR, član 64) Zakon predviđa i pravo zaposlenih na uvećanu zaradu za prekovremeni rad. (ZR, član 98).

Međutim, zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dodatnom radu sa istim ili drugim poslodavcem, do polovine punog radnog vremena. (ZR, član 202)

Zakon o radu dozvoljava preraspodjelu radnog vremena ako je to potrebno zbog prirode posla, efikasnijeg korišćenja resursa, i sl. U tom slučaju zaposleni može u jednom periodu raditi duže, a u drugom kraće, ali radno vrijeme ne smije biti duže od onog ugovorenog u ugovoru o radu. (ZR, član 68) Preraspodjela ne može trajati kraće od mjesec dana, niti duže od šest mjeseci godišnje. (ZR, član 68) U okviru preraspodjele, prekovremeni rad ne smije prelaziti 48 sati sedmično, a izuzetno može dostići do 54 sata, odnosno do 60 sati za sezonske radnike. (ZR, član 68)

Zaposleni koji ne mogu biti zaštićeni od štetnih uticaja čak i uz poštovanje propisa o zaštiti i zdravlju na radu ne smiju raditi prekovremeno. (ZR, član 63)

Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja ili hranitelja djeteta sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelji djece mlađe od sedam godina, mogu raditi prekovremeno ili noću samo uz svoju pisanu saglasnost. (ZR, član 124)

Noćni rad i rad u smjenama

Noćni rad obuhvata rad koji se obavlja između 22:00 i 06:00 časova. (ZR, član 70) Zaposleni koji rade najmanje tri sata tokom noći imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu. (ZR, član 70) Zaposleni koji rade najmanje tri sata noću tokom četiri mjeseca ne smiju raditi više od osam sati tokom jedne noći u 24 sata. Ovo ograničenje važi i za zaposlene koji noću obavljaju teške fizičke ili psihički zahtjevne poslove, ili su izloženi opasnostima. (ZR, član 70) Poslodavci koji organizuju noćni rad obavezni su da o tome obavijeste Inspekciju rada. (ZR, član 70) Zaposleni ne smiju raditi u noćnim smjenama duže od jedne sedmice zaredom. (ZR, član 74) Za rad tokom noći, zaposleni imaju pravo na uvećanu zaradu. (ZR, član 98)

Posebna pravila za maloljetne zaposlene (mlađe od 18 godina), žene, i lica sa invaliditetom razrađena su u nastavku dokumenta.

Dnevni i nedeljni odmori

Zaposleni koji rade šest ili više sati dnevno imaju pravo na pauzu od najmanje 30 minuta tokom radnog vremena. Zaposleni koji rade između četiri i šest sati dnevno imaju pravo na najmanje 15 minuta pauze. Ako zaposleni radi više od 10 sati dnevno, ima pravo na pauzu od najmanje 45 minuta. (ZR, član 73) Dnevni odmor mora trajati najmanje 12 uzastopnih sati u okviru svakih 24 sata. (ZR, član 75)

Zaposleni imaju pravo na nedeljni odmor od najmanje 24 sata neprekidno, u dodatku na dnevni odmor od 12 sati između dva uzastopna radna dana — obično nedjeljom. Ako zaposleni mora da radi na svoj nedeljni dan odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi zamjenski dan odmora. (ZR, član 76) Izuzeci od pravila o dnevnim i nedeljnim odmorima su mogući, naročito ako priroda djelatnosti zahtijeva drugačiju organizaciju rada. (ZR, član 78)

Odmori

Godišnji odmor

Uopšteno, (1) zaposleni koji nijesu radili neprekidno šest mjeseci u kalendarskoj godini imaju pravo na 1/12 godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za svaki mjesec rada u toj godini; (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 od najmanje 24 radna dana, (4) dok zaposleni koji rade na poslovima koji štetno utiču na njihovo zdravlje imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana. (ZR, članovi 79–81) Zaposleni ne mogu da se odreknu prava na godišnji odmor, niti im to pravo može biti uskraćeno. Novčana nadoknada umjesto korišćenja godišnjeg odmora nije dozvoljena, osim u slučaju prestanka radnog odnosa. (ZR, član 79) Zaposleni sa invaliditetom imaju pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje 26 radnih dana. (ZR, član 119) Zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na najmanje 24 radna dana plaćenog godišnjeg odmora. (ZR, član 120) Jedan od usvojitelja ili hranitelja djeteta mlađeg od osam godina ima pravo na godinu dana plaćenog odsustva. (ZR, član 135)

Godišnji odmor ne obuhvata državne i vjerske praznike, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremenu spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. (ZR, član 80)

Plaćeni odmor

Zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo svake godine u posebnim okolnostima, kao što su zaključenje braka, rođenje djeteta, bolest člana uže porodice, polaganje stručnog ispita, kao i u drugim slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Trajanje ovog odsustva utvrđuje se kolektivnim ugovorima ili dogovorom između zaposlenog i poslodavca. Takođe, zaposleni imaju pravo na sedam radnih dana plaćenog odsustva u slučaju smrti bliskog srodnika. (ZR, član 87)

Neplaćeno odsustvo

Zaposleni mogu koristiti neplaćeno odsustvo sa rada u slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Tokom neplaćenog odsustva, zaposleni imaju pravo na zdravstvenu zaštitu koju plaća poslodavac, dok su ostala prava i obaveze iz radnog odnosa u stanju mirovanja. (ZR, član 88)

Pored toga, jedan od roditelja ima pravo na neplaćeno odsustvo radi njege djeteta do navršene treće godine života djeteta, a to pravo prestaje ako se roditelj u međuvremenu vrati na posao. Zaposleni koji koriste ovo pravo imaju pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, dok su ostala prava i obaveze iz radnog odnosa u stanju mirovanja. Sredstva za zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje obezbjeđuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja. (ZR, član 138)

Porodiljsko/porodično odsustvo

Radnice imaju pravo na obavezno porodiljsko odsustvo u trajanju od 98 dana, od čega se 28 dana koristi prije porođaja, a 70 dana nakon porođaja. Očevi takođe mogu ostvariti pravo na porođajsko odsustvo u slučaju smrti majke, ako je napustila dijete, nalazi se na izdržavanju kazne zatvora, ili joj je oduzeto roditeljsko pravo. (ZR, član 126) Roditelji blizanaca ili više djece rođene istovremeno imaju pravo da koriste porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana istovremeno. (ZR, član 126)

Roditeljsko odsustvo predstavlja pravo svakog roditelja da odsustvuje sa posla uz naknadu zarade radi njege djeteta. Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka obaveznog porodiljskog odsustva od 98 dana, do navršene prve godine života djeteta. (ZR, član 127) Svaki roditelj može koristiti roditeljsko odsustvo, a ono se može prenositi sa jednog roditelja na drugog, nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja. (Id.)

Bolovanje

Zaposleni imaju pravo na plaćeno bolovanje u slučaju privremene nesposobnosti za rad usljed bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. Zaposleni su dužni da obavijeste poslodavca o bolovanju najkasnije u roku od tri dana, i da dostave izvještaj o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od pet dana od dana njegovog izdavanja. Takođe, zaposleni imaju pravo da odsustvuju sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. (Zakona o radu, član 90)

Pismeni otkaz i otpremnine

Radni odnos može biti prekinut zakonom, saglasnošću između zaposlenog i poslodavca, ili otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog. (ZR, član 163) Na dan prestanka radnog odnosa, poslodavci su dužni da zaposlenima vrate pravilno popunjene radne knjižice (koje potvrđuju trajanje radnog odnosa). (Zakona o radu, članovi 204 i 205)

Poslodavci mogu da raskinu ugovor o radu iz opravdanog razloga bez sprovođenja postupka utvrđivanja odgovornosti zaposlenog. (ZR, član 172) Poslodavac može donijeti odluku o otkazu samo nakon što je prethodno upozorio zaposlenog na razloge za otkaz u pisanom obliku. Upozorenje mora da sadrži razloge za otkaz i rok za odgovor, koji ne može biti kraći od pet radnih dana. (ZR, članovi 172 i 174) Upozorenja, obavještenja, pozive na usmena saslušanja i odluke treba uručiti zaposlenom lično na radnom mjestu poslodavca ili na adresu zaposlenog. Poslodavac koji nije u mogućnosti da uruči takve akte zaposlenom, mora da izradi obavještenje o tome i postavi ga na oglasnu tablu u svojim prostorijama. Smatraće se da je zaposleni obavješten osam dana nakon toga. (ZR, član 176)

Zaposleni ima pravo i obavezu da ostane na poslu najmanje 30 dana od dana dostavljanja obavještenja ili odluke o prestanku radnog odnosa. (ZR, član 177) Međutim, poslodavac može raskinuti ugovor o radu bez otkaznog roka u određenim situacijama, kao što je ozbiljno kršenje radnih uslova od strane zaposlenog. (ZR, član 177)

Zaposleni koji prestane 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. Tokom otkaznog roka, zaposleni imaju pravo da provedu najmanje četiri radna časa nedeljno u traženju novog zaposlenja. (ZR, član 177)

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavci su dužni da isplate sve zaostale plate, naknade, doprinose za socijalno osiguranje i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u roku od najviše 30 dana od dana prestanka. (ZR, član 179)

Nediskriminacija i ravnopravne mogućnosti

Ustav zabranjuje i direktnu i indirektnu diskriminaciju po bilo kojem osnovu. (Ustav, član 8) Zakon o radu zabranjuje svaku direktnu ili indirektnu diskriminaciju prema licima koje traže posao i zaposlenima, na osnovu njihovog pola, porijekla, jezika, rase, boje kože, starosti, trudnoće, zdravlja ili invaliditeta, etničkog porijekla, vjere, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualne orijentacije, promjene pola, političkih ili drugih uvjerenja, društvenog porijekla, finansijskog statusa, članstva u političkoj organizaciji, sindikatu ili bilo kojoj drugoj ličnoj karakteristici. Takođe, diskriminacija prema zaposlenima zabranjena je u odnosu na radne uslove, stručno obrazovanje i obuku, unapređenje, te prestanak zaposlenja. (ZR, članovi 7-9; 11-13) Takođe, zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

Organizacije radnika

Zaposleni imaju pravo da se udružuju i pridružuju sindikatima. Poslodavci imaju pravo da osnivaju i pridružuju se organizacijama poslodavaca. Sindikati i organizacije poslodavaca mogu se osnivati bez prethodnog odobrenja, a članstvo je dobrovoljno. (ZR, članovi 188-190) Poslodavci su dužni da sindikatima obezbijede informacije o ključnim dešavanjima i drugim pitanjima utvrđenim zakonom najmanje jednom godišnje. (ZR, član 192)

Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovori mogu biti zaključeni na različitim nivoima i obuhvatiti opšte, granske i pojedinačne kolektivne ugovore. Poslodavci su obavezni da Ministarstvu rada dostave kolektivne ugovore sa svojim zaposlenima. (ZR, članovi 181-187)

Poslodavac nasljednik je obavezan da primjenjuje kolektivni ugovor prethodnog poslodavca najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca i pod istim uslovima, osim u slučaju kada: (1) je istekao rok na koji je kolektivni ugovor bio zaključen sa prethodnim poslodavcem; (2) je u međuvremenu zaključeni novi kolektivni ugovor sa poslodavcem nasljednikom. (ZR, član 109)

B. Zaštita radne snage

Minimalna starost za zapošljavanje

Maloljetnici između 15 i 18 godina mogu zaključiti ugovor o radu, tj. započeti radni odnos uz pristanak svog zakonskog zastupnika, pod uslovom da su dostavili ljeakarsko uvjerenje o opštem zdravlju koje potvrđuje njihovu sposobnost za rad; takođe, rad ne smije negativno uticati na njihov život, zdravlje, obrazovanje, razvoj ili moral. Osim toga, maloljetnici ne smiju raditi pod vodom ili pod zemljom, niti im je dopušteno premještanje na poslove izvan svog mjesta prebivališta. (ZR, članovi 20, 22, 120) Međutim, djeca između 15 i 18 godina koja pohađaju obavezno obrazovanje ne mogu biti zaposlena. (ZR, član 20)

Radno vrijeme kraće od punog radnog vremena može se smatrati punim radnim vremenom ako je to predviđeno kolektivnim ugovorima. (ZR, član 120) Radnici mlađi od 18 godina koji rade najmanje četiri sata dnevno imaju pravo na 30-minutnu kontinuiranu pauzu, dvodnevni tjedni odmor, te najmanje 24 dana plaćenog godišnjeg odmora. (ZR, član 120)

Prisilan rad

Član 68 Ustava zabranjuje prisilan rad. Krivični zakon takođe zabranjuje prisilan rad i trgovinu ljudima. (Krivični zakon, članovi 444-446). Osim toga, Crna Gora je ratifikovala Konvenciju Međunarodne organizacija rada o prisilnom radu.

C. Mehanizam za žalbe

Radni sporovi

Zaposleni koji smatraju da im je poslodavac povrijedio radna prava mogu podnijeti zahtjev poslodavcu radi ostvarivanja tih prava. Međutim, podnošenje pomenutog zahtjeva ne odlaže izvršenje odluke ili radnje poslodavca koju zaposleni osporava. Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva dostavi zaposlenom pisano obavještenje ili donese odluku o zahtjevu. Ta odluka se smatra konačnom. Zaposleni se takođe mogu obratiti Inspekciji rada radi zaštite svojih prava. (ZR, član 139)

Zaposleni imaju pravo da ospore anekse ugovora o radu kod Inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Centra za alternativno rješavanje sporova ili nadležnog suda u roku od 15 dana od dana njihovog zaključenja. (ZR, član 48)

Prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, zaposleni koji smatraju da su im povrijeđena prava iz radnog odnosa dužni su da podnesu prijedlog za mirno rješavanje spora Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova. U tom slučaju, poslodavac je obavezan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora. Ako radni spor ne bude riješen pred pomenutim organima, zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom. Međutim, lice kome je prestao radni odnos može odmah pokrenuti sudski postupak. (ZR, članovi 16 i 140)

Lica koja traže zaposlenje, a smatraju da su diskriminisana, mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu bez prethodnog pokretanja postupka pred organima za rješavanje sporova. (ZR, član 16)

Postupak pred sudom može se pokrenuti u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je postupak mirnog rješavanja spora obustavljen. Poslodavac je dužan da izvrši pravosnažnu sudsku odluku u roku od 15 dana od dana njenog dostavljanja, ako drugačiji rok nije određen u odluci suda. (ZR, član 141)

5 KRATKI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Ovaj odjeljak predstavlja **ključne aspekte** nacionalnog radnog zakonodavstva koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, kao i način na koji se nacionalno zakonodavstvo primjenjuje na različite kategorije radnika.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (u daljem tekstu: „ZZZR“) predstavlja osnovni zakonodavni akt u ovoj oblasti. Ovim Zakonom se definišu mjere zaštite i zdravlja na radu, obaveze poslodavaca i prava i dužnosti zaposlenih u oblasti zaštite i zdravlja na radu, kao i preventivne mjere u vezi sa rizicima na radu, uklanjanjem faktora rizika od povreda na radu, informisanjem, konsultovanjem, obukom radnika i njihovih predstavnika, te njihovim uključivanjem u planiranje i sprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu.

Odredbe ovog Zakona primjenjuju se na sva lica zaposlena na teritoriji Crne Gore kod pravnih i fizičkih lica u svim sektorima, organima uprave, državnoj administraciji i jedinicama lokalne samouprave, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ukoliko propisi države prijema propisuju nepovoljnije mjere

zaštite i zdravlja na radu od onih propisanih ovim Zakonom, osim ako posebnim zakonom nije drugačije regulisano.

Identifikacija potencijalnih opasnosti za radnike na projektima, naročito onih koje mogu biti opasne po život

Poslodavci su dužni da donesu akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, kako bi utvrdili metode i mjere za otklanjanje bilo kakvih rizika i obezbijedili njihovu primjenu. U aktu o procjeni rizika poslodavci moraju navesti radna mjesta sa povećanim rizikom, zdravstvene zahtjeve koje zaposleni moraju ispuniti za obavljanje određenih poslova, kao i korišćenje određene radne opreme, na osnovu stručne procjene nadležne zdravstvene ustanove.

U aktu o procjeni rizika se navodi: (1) svi uočeni rizici; (2) poslovi izloženi identifikovanim rizicima; (3) vjerovatnoća povrede, profesionalnog oboljenja ili bolesti u vezi s radom; (4) prihvatljivost rizika; i (5) mjere koje će se preduzeti radi smanjenja neprihvatljivih rizika.

Poslodavci su dužni da izmijene akt o procjeni rizika u sljedećim slučajevima: (1) pojava novog rizika i promjena nivoa postojećeg rizika; (2) ako se postojeće mjere zaštite pokažu kao nedovoljne ili neodgovarajuće; (3) kod prilagođavanja, rekonstrukcije, havarije, remonta; (4) u slučaju teških, kolektivnih i smrtonosnih povreda na radu; (5) ako je procjena rizika zasnovana na podacima koji ne odražavaju stvarno stanje; i (6) kada dođe do promjene djelatnosti. (ZZZR, član 17)

Zaposleni moraju biti upoznati s aktom o procjeni rizika na transparentan način. (ZZZR, član 17)

Poslodavci su takođe dužni da zaposlene informišu, između ostalog, o obavezama i odgovornostima koje proističu iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu. (ZR, član 19) Osim toga, poslodavci su dužni da znake, oznake i upozorenja iz oblasti zaštite i zdravlja na radu istaknu na radnim mjestima i radnoj opremi na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi, u skladu s aktom nadležnog državnog organa za rad. (ZZZR, član 18)

Preventivne i zaštitne mjere

Poslodavac je dužan da preduzme zaštitne mjere koje obuhvataju prevenciju, kontrolu i otklanjanje rizika na radu, obavješćavanje i obuku zaposlenih, kao i obezbjeđivanje potrebnih sredstava i organizaciju rada. (ZZZR član 14) Takođe, poslodavac je obavezan da sve zaposlene koji su izloženi ili bi mogli biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti informiše o vrsti rizika i mjerama zaštite koje se primjenjuju. (ZZZR, član 29)

Zaštitne mjere planiraju se i obezbjeđuju u svim radnim procesima radi sprječavanja ili smanjenja rizika po život i zdravlje zaposlenih, i to u sljedećim fazama: (1) projektovanje, izgradnja, korišćenje i održavanje objekata koji se koriste kao radni i pomoćni objekti, kao i objekata za rad na otvorenom, kako bi se obezbijedili bezbjedni radni procesi; (2) projektovanje, izgradnja, korišćenje i održavanje tehnoloških radnih procesa sa svom pratećom radnom opremom, radi obezbjeđivanja bezbjednog rada, kao i usklađenosti hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklima i osvjetljenja na radnom mjestu, radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim mjerama i standardima za djelatnost koja se obavlja u tim prostorima; (3) projektovanje, proizvodnja, korišćenje i održavanje radne opreme, konstrukcija i objekata za kolektivnu zaštitu i zdravlje na radu, pomoćnih objekata i druge opreme koja se koristi ili je na bilo koji način povezana sa radnim procesom radi sprječavanja povreda ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (4) proizvodnja, pakovanje, transport, skladištenje, upotreba i uništavanje opasnih materija, na način i u skladu sa propisima radi sprječavanja povreda ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (5) projektovanje, proizvodnja i upotreba lične zaštitne opreme na radu, čijom se primjenom eliminišu rizici ili opasnosti koje nije moguće otkloniti drugim zaštitnim mjerama; (6) obrazovanje i obuka iz oblasti zaštite i zdravlja na radu (ZZZR).

Projektovanje, proizvodnja i upotreba radne opreme i lične zaštitne opreme, čijom se upotrebom eliminišu rizici ili opasnosti koje se ne mogu otkloniti primjenom drugih relevantnih zaštitnih mjera, sprovode se na

način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom. Poslodavac je dužan da nabavi i obezbijedi zaposlenima radnu opremu i ličnu zaštitnu opremu potrebnu za obavljanje njihovih poslova, samo ako posjeduje odgovarajuću dokumentaciju na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi, u kojoj je proizvođač ili dobavljač naveo sve bezbjednosne i tehničke podatke relevantne za procjenu rizika prilikom rada sa tom opremom, kao i da je sproveo sve zaštitne mjere propisane u dokumentaciji u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu. Izuzetno, ako poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi odgovarajuću dokumentaciju, može je pribaviti od pravnih lica ili preduzetnika registrovanih za takvu djelatnost. Poslodavac je takođe dužan da obezbijedi da zaposleni koriste radnu i ličnu zaštitnu opremu u skladu sa njenom namjenom i da primjenjuju sve zaštitne mjere prilikom njenog korišćenja. (ZZZR, član 27)

Poslodavci su dužni da sprovedu sve mjere zaštite i zdravlja na radu, kroz prevenciju, uklanjanje i kontrolu rizika na radu. (ZR, član 19) Kao što je ranije pomenuto, radno vrijeme zaposlenih može se skratiti ukoliko ih nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, bez obzira na usklađenost sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu. U takvim slučajevima, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnim uticajima uslova rada, ali ne može biti kraće od 36 sati sedmično. (ZR, član 63)

Poslodavci koji organizuju noćni rad ili rad u smjenama, dužni su da organizaciju rada prilagode zaposlenima, kao i uslove zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa prirodom posla. (ZR, član 72) Takođe, poslodavci su obavezni da zaposlenima koji rade najmanje tri sata tokom noći obezbijede zaštitu i zdravlje na radu, kao i odgovarajuću zaštitnu opremu. (ZR, član 72) Poslodavci su dužni da organizuju redovne ljekarske preglede za zaposlene koji rade najmanje tri sata noću. (Id.) Zaposleni koji rade najmanje tri sata noću svakog dana biće preraspoređeni na dnevni rad ukoliko nadležni zdravstveni radnik utvrdi da noćni rad štetno utiče na njihovo zdravlje. (Id.)

Obuka radnika na projektu i vođenje evidencije o obukama

Poslodavci su dužni da obezbijede obuke za bezbjedan rad zaposlenima prilikom njihovog zapošljavanja, raspoređivanja na druga radna mjesta, uvođenja novih tehnologija, uvođenja ili zamjene radne opreme, u slučaju promjena u radnom procesu, kao i prilikom njihovog ponovnog raspoređivanja nakon odsustva dužeg od jedne godine. Obuka zaposlenih mora biti prilagođena novim i promjenjivim rizicima, a po potrebi se mora ponavljati u redovnim vremenskim intervalima. Obuka se organizuje u toku radnog vremena, a troškove obuke snosi poslodavac. (ZZZR, član 20) Takođe, poslodavci koji angažuju zaposlene drugog poslodavca po osnovu ugovora ili drugog pravnog osnova dužni su tim zaposlenima pružiti odgovarajuća uputstva o rizicima po život i zdravlje, te ih upoznati sa mjerama bezbjednosti. (ZZZR, član 20) Nadalje, poslodavci su dužni obezbijediti odgovarajuću obuku iz oblasti zaštite i zdravlja na radu za predstavnike zaposlenih. (ZZZR, član 25)

Poslodavci su obavezni da vode evidenciju o zaposlenima, uključujući podatke o radnom vremenu, godišnjim i drugim odmorima. (ZZZR, član 19) Međutim, ni Zakon o radu ni Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ne propisuju izričitu obavezu poslodavaca da vode evidenciju o sprovedenim obukama.

Dokumentovanje i izvještavanje o povredama, bolestima i incidentima na radu

Poslodavci su dužni da vode evidenciju o bolestima i povredama na radu. (ZZZR, član 50) Takođe, obavezni su da inspekciji rada podnesu pismeni izvještaj o svakoj smrti, kolektivnoj, teškoj i drugoj povredi na radu koja je prouzrokovala odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri dana, kao i o svakom opasnom događaju koji bi mogao ugroziti zdravlje ili bezbjednost zaposlenih — odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od njihovog nastanka. (ZZZR, član 51)

Poslodavac je dužan da povrijeđenom zaposlenom i zdravstvenoj ustanovi koja ga je pregledala izda izvještaj o povredi na radu, u propisanom roku i na obrascu koji je definisan aktom nadležnog državnog organa za zdravlje. (ZZZR, član 51)

Takođe, poslodavci su dužni da zaposlenima ili njihovim predstavnicima u pisanom obliku dostave izvještaje o povredama na radu koje su dovele do odsustva zaposlenog sa rada duže od tri radna dana. (ZZZR, član 23)

Prevenција vanrednih situacija, spremnost i organizacija reagovanja u vanrednim okolnostima

Poslodavci su dužni da preduzmu neophodne mjere i odrede zaposlene koji će biti zaduženi za pružanje prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju zaposlenih, u zavisnosti od vrste poslova i aktivnosti koje se obavljaju, broja zaposlenih i prisustva drugih lica, u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu i drugim propisima koji uređuju ovu oblast. (ZZZR, član 28) Broj određenih zaposlenih, njihova obuka i raspoloživa oprema zavise od veličine i/ili specifičnih rizika na radnom mjestu. (ZZZR, član 28)

Pravni lijekovi za štetne posljedice kao što su povrede na radu, smrtni slučajevi, invaliditet i profesionalne bolesti

Kao što je već navedeno, poslodavci su dužni da obezbijede obavezno osiguranje zaposlenih od povreda na radu, profesionalnih i sa radom povezanih bolesti. Premije osiguranja snosi poslodavac, u zavisnosti od nivoa rizika od povrede, profesionalnih i sa radom povezanih bolesti. (ZZZR, član 30) Takođe, poslodavac je dužan da nadoknadi štetu zaposlenima koji su na radu pretrpjeli povrede ili štetu. Iznos, okolnosti pod kojima je došlo do povrede ili štete, ko je uzrokovao povredu i način naknade štete utvrđuje posebna komisija koju formira poslodavac. Ukoliko se to ne učini, o šteti odlučuje nadležni sud. (ZR, član 159)

Poslodavci su dužni da organizuju ljekarske preglede za zaposlene raspoređene na radna mjesta sa posebnim uslovima rada ili sa povećanim rizikom, kao i za zaposlene koji se vraćaju na posao nakon odsustva dužeg od jedne godine. Na zahtjev zaposlenog, poslodavac je dužan da organizuje ljekarski pregled u skladu sa rizicima na radu, a u slučajevima koji nisu obuhvaćeni stavom 2 ovog člana, najmanje jednom u tri godine. (ZZZR, član 19) Ako ljekar tokom pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada ili poslova sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom zdravstvenom stanju, u skladu sa aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Ukoliko to nije moguće, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom. (ZZZR, član 19)

Postupci za uspostavljanje i održavanje bezbjednog radnog okruženja

Pored prethodno navedenih obaveza, prema Zakonu o zdravstvenoj zaštiti (ZZZ), poslodavci su, prilikom planiranja i obavljanja svojih aktivnosti, dužni da razvijaju i koriste tehnologije koje nisu štetne po zdravlje ljudi i životnu sredinu, kao i da uvedu i sprovedu posebne mjere radi zaštite zdravlja zaposlenih. Te posebne mjere obuhvataju: prevenciju i rano otkrivanje profesionalnih bolesti, prevenciju povreda na radu i pružanje odgovarajuće prve pomoći, zaštitu zdravlja zaposlenih izloženih posebnim zdravstvenim rizicima na radu, sprovođenje mjera zdravstvene zaštite koje su utvrđene posebnim propisima. (ZZZ član 19)

Posebne mjere zdravstvene zaštite obuhvataju: ljekarske preglede radi utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenih, praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih, identifikaciju i procjenu zdravstvenih rizika na radnom mjestu, opšte, prethodne, periodične i kontrolne ljekarske preglede zaposlenih, uzimajući u obzir pol, starost i uslove rada, učestalost profesionalnih oboljenja, povreda na radu i hroničnih bolesti, savjetovanje o zdravlju, bezbjednosti, higijeni na radu, organizaciji rada i zaštitnoj opremi, ljekarske preglede zaposlenih izloženih riziku, radi zaštite potrošača ili korisnika usluga, i druge obavezne ljekarske preglede, organizaciju i pružanje prve pomoći i hitnih intervencija na licu mjesta i u okviru radnog procesa, procjenu uslova rada na određenim radnim mjestima radi zaštite od profesionalnih bolesti, procjenu potreba i upućivanje zaposlenih izloženih zdravstvenim rizicima na radu, kao i hronično iscrpljenih i fizički premorenih radnika, na preventivni aktivni odmor i ranu rehabilitaciju, te praćenje efekata tog odmora i rehabilitacije, zdravstveno obrazovanje zaposlenih. Posebna zdravstvena zaštita koju poslodavac obezbjeđuje zaposlenima sprovodi se na osnovu ugovora zaključenog između poslodavca i zdravstvene ustanove. (ZZZ, članovi 20–21)

Poslovi sa posebnim uslovima rada su oni poslovi koje mogu obavljati samo zaposleni koji ispunjavaju kako opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa, tako i posebne uslove u pogledu pola, starosti, nivoa obrazovanja, stručne osposobljenosti, zdravstvenih i psihičkih sposobnosti. (Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, član 21)

Poslodavci su dužni da vode i održavaju detaljnu evidenciju o: (1) poslovima sa posebnim uslovima rada ili sa povećanim rizikom; (2) zaposlenima raspoređenim na ta radna mjesta, posebno onima koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada ili povećanim rizikom; (3) povredama na radu, profesionalnim i radno prouzrokovanim oboljenjima; (4) zaposlenima obučenim za bezbjedan rad; (5) opasnim materijama koje se koriste na radu; (6) izvršenim ispitivanjima radne sredine; (7) pregledima i ispitivanjima radne i lične zaštitne opreme; (8) godišnjim izvještajima o zaštiti i zdravlju na radu; (9) prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima; (10) tehničkoj dokumentaciji (glavni projekti); (11) dokumentaciji o zaštiti i zdravlju na radu (atestima, stručnim izvještajima, uputstvima za rukovanje i održavanje radne opreme i sl.) (ZZZ, član 50)

Pravo i obaveza prijavljivanja nesigurnih situacija, pravo na napuštanje radnog mjesta i zabrana odmazde zbog prijavljivanja

Poslodavac je dužan da preduzme mjere i izda uputstva koja omogućavaju zaposlenima da prekinu rad u slučaju ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, te da se udalje na bezbjedno mjesto. Poslodavac ne smije zahtijevati od zaposlenih da nastave sa radom dok god postoji ozbiljna i neposredna opasnost, osim u cilju spašavanja života. (ZZZ, član 29)

Zaposleni su dužni da obavijeste poslodavca o bilo kom potencijalnom riziku po život i zdravlje koji ne mogu sami otkloniti, ili o svakoj situaciji za koju imaju osnovane razloge da vjeruju da predstavlja neposrednu i ozbiljnu prijetnju njihovom životu ili zdravlju. (ZR, član 18) Zaposleni imaju pravo da odbiju da rade ako: (1) prethodno nisu bili upoznati s opasnostima, rizicima i štetnostima na radu, ili ako im poslodavac nije obezbijedio obavezni ljekarski pregled; (2) postoji neposredna opasnost po život i zdravlje zbog neprimjene propisanih mjera zaštite, do njihovog sprovođenja; (3) zaštitne mjere nisu primijenjene na radnoj opremi, i ista predstavlja neposrednu opasnost po život i zdravlje. Zaposleni koji odbiju da rade dužni su da zahtjev za sprovođenje mjera, za koje smatraju da nisu primijenjene, podnesu poslodavcu u pisanoj formi. Ako poslodavac smatra da je zahtjev zaposlenih neosnovan, dužan je da o tome obavijesti Inspekciju rada. (ZZZ, član 33)

U slučaju ozbiljne i neposredne prijetnje po život i zdravlje, zaposleni imaju pravo da preduzmu odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su im na raspolaganju. U slučaju neizbježne opasnosti, zaposleni imaju pravo da napuste opasno radno mjesto, radni proces ili radnu sredinu, i neće snositi odgovornost za eventualnu štetu koja može nastati, osim ako su postupali nepažljivo ili krajnje neodgovorno. (ZZZ, član 34)

Između ostalog, poslodavci su dužni da pismeno obavijeste zaposlene ili njihove predstavnike o donesenim odlukama koje se odnose na mjere zaštite koje treba preduzeti, a po potrebi i o ličnoj zaštitnoj opremi koju treba koristiti, te da im učine dostupnim evidenciju i izvještaje o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog s posla duže od tri radna dana. (ZZZ, član 23)

Pogodnosti i uslovi za radnike

Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposleni obavljaju rad na bezbjedan način, i to kroz bezbjedno projektovanje, izgradnju novih i rekonstrukciju postojećih radnih procesa, njihovo korišćenje i održavanje, kao i pripadajuće objekte i radnu opremu. Takođe, mora obezbijediti da hemijski, fizički (osim jonizujućeg i nejonizujućeg zračenja) i biološki štetni faktori, mikroklima i osvjjetljenje na radnom mjestu i u radnim i pomoćnim prostorijama budu u skladu s propisanim mjerama zaštite i važećim propisima. (ZZZ, član 10)

Izvođači radova i saradnja sa radnicima na pitanjima zaštite i zdravlja na radu

Poslodavci su dužni da obezbijede da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet konsultacija sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnici zaposlenih), posebno kada je riječ o izboru radne opreme, uslovima rada, radnom okruženju i njihovim implikacijama po zdravlje i bezbjednost na radu. (Član 14 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu) Takođe, zaposleni imaju pravo i obavezu da daju prijedloge, komentare i da informišu poslodavca o pitanjima koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. (ZZZ, član 32)

Sistem za redovan pregled zaštite i zdravlja na radu

Poslodavci su dužni da organizuju i sprovode stručne aktivnosti u skladu sa organizacijom, prirodom i obimom radnog procesa, brojem zaposlenih uključenih u proces, brojem smjena, procijenjenim rizicima i brojem odvojenih jedinica. Radi izvršavanja ovih aktivnosti, poslodavci mogu: (1) odrediti kvalifikovanog zaposlenog; (2) organizovati stručnu službu za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: stručna služba); (3) angažovati pravno lice ili preduzetnika ovlašćenog za obavljanje stručnih poslova iz oblasti zaštite i zdravlja na radu. (ZZR, član 38) Stručna služba poslodavca ne može pružati usluge drugim poslodavcima. Međutim, poslodavci ostaju odgovorni za zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih, bez obzira na način organizovanja i sprovođenja ovih zadataka. Poslodavci su takođe dužni da omoguće zaposlenim licima, određenim za poslove iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, adekvatno odsustvo sa rada bez umanjenja zarade, kao i da im obezbijede sva neophodna sredstva za obavljanje zadataka iz oblasti zaštete i zdravlja na radu. (ZZZ, član 39)

Stručne poslove mogu obavljati pravna lica ili preduzetnici koji ispunjavaju propisane uslove u pogledu kadra, organizacije, tehničke opremljenosti i drugih uslova koje određuje nadležni organ državne uprave za pitanja radnih odnosa. (ZZZ, član 41)

Rizici u oblasti zaštite i zdravlja na radu koji mogu biti specifični za žene i djecu

Posebna prava, obaveze i mjere u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu mladih (posebno u vezi s njihovim mentalnim i fizičkim razvojem), žena koje obavljaju poslove koji mogu ugroziti materinstvo, zaposlenih sa invaliditetom i zaposlenih koji boluju od profesionalnih bolesti uređeni su Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, drugim propisima, kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavaca i ugovorima o radu.

Zakon ne propisuje obaveznu ravnomjernu zastupljenost žena u odborima za zaštitu i zdravlje na radu koja bi doprinijela kreiranju politika koje odgovaraju potrebama zaposlenih žena na projektima.

6 ODGOVORNO OSOBLJE

MONTEPUT će biti odgovoran da:

- sprovede ovu proceduru upravljanja radnom snagom u cilju upravljanja direktno angažovanim radnicima
- vodi evidenciju o procesu angažovanja i zaposlenju direktno angažovanih radnika
- nadgleda proces zapošljavanja radnika angažovanih putem ugovora, kako bi se osiguralo da se sprovodi u skladu s ovom procedurom upravljanja radnom snagom i nacionalnim zakonodavstvom o radu
- osigura uspostavljanje mehanizma za podnošenje pritužbi radnika na projektu, prati njegovu primjenu i izvještava o njegovom sprovođenju

Nadzorni konsultant će pratiti i osigurati da:

- ova procedura upravljanja radnom snagom bude primijenjena na radnike na projektu

- izvođač(i) usvoje ovu proceduru upravljanja radnom snagom, u skladu s ovom procedurom i planom zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu, prije početka faze izgradnje
- prati i izvještava o sprovođenju procedura upravljanja radnom snagom izvođača radova na projektu
- nadgleda proces zapošljavanja radnika angažovanih putem ugovora, kako bi se osiguralo da se sprovodi u skladu s ovom procedurom upravljanja radnom snagom i zakonodavstvom Crne Gore o radu
- nadgleda da li se standardi zaštite i zdravlja na radu poštuju na radnim mjestima, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom o zaštiti i zdravlju na radu
- osigura da radnici na projektu dobiju obuku o prevenciji seksualnog uznemiravanja i nasilja i Kodeksu ponašanja na početku radnog angažmana, kao i da prati sprovođenje mjera prevencije seksualnog uznemiravanja i nasilja tokom trajanja projekta
- osigura i nadgleda obuku radnika na projektu o zaštiti i zdravlju na radu, kao i sve druge neophodne obuke
- osigura uspostavljanje mehanizma za podnošenje pritužbi radnika na projektu, prati njegovo sprovođenje i izvještava o istom
- osigura uspostavljanje posebnog mehanizma za podnošenje pritužbi vezanih za seksualno iskorišćavanje i uznemiravanje (SEA/SH), prati njegovo sprovođenje i izvještava o istom
- nadgleda sprovođenje Kodeksa ponašanja za radnike
- uspostavi i primijeni proceduru za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu povezane s projektom, profesionalne bolesti, gubitak radnog vremena i incidenti u vezi sa seksualnim iskorišćavanjem i uznemiravanjem. Održava takve evidencije i zahtijeva njihovo vođenje od svih trećih strana i primarnih dobavljača. Te evidencije će služiti kao osnova za redovan pregled učinka u oblasti zaštite i zdravlja na radu i radnih uslova
- sprovodi disciplinske mjere u slučajevima seksualnog iskorišćavanja i uznemiravanja
- u slučajevima srednje teških, teških, smrtnih i kolektivnih nesreća, obavještava organe gonjenja i Inspekciju rada

Svaka treća strana koja angažuje radnike po osnovu ugovora biće odgovorna za upravljanje radnim odnosima/pitanjima ljudskih resursa u skladu sa ovom Procedurom upravljanja radnom snagom i nacionalnim zakonodavstvom iz oblasti rada i zaštite i zdravlja na radu. Ovi zahtjevi biće uključeni u tendersku dokumentaciju, čime će ova Procedura upravljanja radnom snagom postati ugovorno obavezujuća za svaku treću stranu koja pruža robu i usluge u okviru Projekta. Tenderska dokumentacija će sadržati Pismenu izjavu o prihvatanju obaveza (vidjeti Aneks 02), kojom se treća strana obavezuje da će, u slučaju dodjele ugovora, sprovesti ovu Proceduru upravljanja radnom snagom, kao i šablon za praćenje učinka upravljanja radnom snagom (vidjeti Aneks 01). Kada je riječ o sprovođenju ovih procedura, osim ukoliko treća strana ne imenuje Menadžera za radne i odnose/pitanja ljudskih resursa ili Stručnjaka za zaštitu i zdravlje na radu, odgovornost za usklađenost s odredbama ove Procedure snosiće rukovodilac tima ili ovlašćeni predstavnik.

Izvođači radova biće odgovorni za sljedeće:

- zaposliti ili imenovati kvalifikovane stručnjake za socijalna pitanja, radne odnose i zaštitu i zdravlje na radu kako bi pripremili i sproveli posebne projektne procedure upravljanja radnom snagom i planove zaštite i zdravlja na radu, kao i upravljali učinkom podizvođača
- razviti sopstvenu proceduru upravljanja radnom snagom i plan zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu, u skladu sa ovom Procedurom upravljanja radnom snagom i Uslovom 2 (Uslov za realizaciju 2), koje će se primjenjivati na angažovane i podugovorene radnike. Ove procedure i planove izvođači dostavljaju Nadzornom konsultantu na razmatranje i odobrenje prije mobilizacije za fazu projektovanja
- nadzor nad sprovođenjem procedura upravljanja radnom snagom i planova zaštite i zdravlja na radu kod podizvođača
- vođenje evidencije o postupku angažovanja i zaposlenju radnika po ugovoru

- jasno komunicirati opise poslova i uslove zaposlenja angažovanim radnicima i obezbijediti im primjerak ugovora o radu
- razviti, sprovesti i održavati Mehanizam za žalbe radnika i rješavati žalbe primljene od angažovanih i podugovorenih radnika. Redovno izvještavati Nadzornog konsultanta i Poslodavca o sprovođenju ovog mehanizma
- uspostaviti sistem za redovno preispitivanje i izvještavanje o učinku u oblasti radnih odnosa, kao i zaštite i zdravlja na radu
- sprovoditi redovne obuke prilikom stupanja na radno mjesto, koje uključuju (ali nisu ograničene na) obuke iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, socijalne orijentacije, kao i obuke o prevenciji seksualnog iskorišćavanja i uznemiravanja
- osigurati da svi radnici izvođača i podizvođača potpišu Kodeks ponašanja prije početka radova. Osigurati da svi angažovani i podugovoreni radnici prođu obuku o prevenciji seksualnog iskorišćavanja i uznemiravanja i Kodeksu ponašanja na početku zaposlenja, te pratiti sprovođenje mjera prevencije tokom trajanja projekta
- uspostaviti poseban mehanizam za žalbe u vezi sa seksualnim iskorišćavanjem i uznemiravanjem, pratiti njegovo sprovođenje i o tome redovno izvještavati. Uspostaviti i sprovoditi proceduru za dokumentovanje konkretnih incidenata, kao što su povrede na radu, bolesti povezane s radom, gubitak radnih dana i incidenti u vezi sa seksualnom eksploatacijom i uznemiravanjem. Održavati takve evidencije i zahtijevati to isto od svih trećih strana i primarnih dobavljača. Ova dokumentacija će predstavljati osnovu za redovno preispitivanje performansi u oblasti zaštite i zdravlja na radu i uslova rada
- primijeniti disciplinske mjere u slučajevima neprihvatljivog ponašanja u vezi sa seksualnim iskorišćavanjem i uznemiravanjem
- u slučaju srednje teških, teških, smrtonosnih ili masovnih nesreća, obavijestiti nadležne organe gonjenja i Inspekciju rada

Nakon što je proces javne nabavke završen i izvođači su odabrani, ova procedura upravljanja radnom snagom može biti ažurirana kako bi uključila dodatne detalje o kompanijama, prema potrebi.

7 POLITIKE I PROCEDURE

Ovaj odjeljak daje informacije o zaštiti i zdravlju na radu, izvještavanju i praćenju, te ostalim opštim politikama projekta. Kada je relevantno, identifikuje primjenjive državne zakone.

Izvođači će pripremiti procedure upravljanja radnom snagom u skladu s ovom procedurom upravljanja radnom snagom i državnim zakonom o radu. Principi i postupci navedeni u nastavku predstavljaju minimalne zahtjeve, ali nisu iscrpan popis svih zahtjeva.

Kako je navedeno u Zakonu o radu Crne Gore, zapošljavanje radnika na projektu će biti zasnovano na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Ne smije biti diskriminacije u bilo kojem aspektu radnog odnosa, kao što su zapošljavanje, naknada, radni uslovi i uslovi zaposlenja, pristup obuci, unapređenje ili otkazivanje radnog odnosa. Sljedeće mjere će razviti izvođači, a pratiti ih MNTEPUT i nadzorni konzultant kako bi se osigurao pravičan tretman svih zaposlenih:

- prema zahtjevima Zakona o radu, postupci zapošljavanja biće transparentni, javni i nediskriminirajući u odnosu na etničku pripadnost, religiju, seksualnu orijentaciju, invalidnost, pol i druge osnove uključene u Zakon o radu i druge relevantne zakone
- prijave za zapošljavanje će biti razmatrane u skladu s postupcima prijave koje utvrde izvođači
- jasni opisi radnih mjesta će biti pruženi prije zapošljavanja i biće objašnjene vještine potrebne za svaku poziciju

- svi radnici će imati pisane ugovore koji opisuju uslove rada, a sadržaj tih ugovora će im biti objašnjen. Radnici će potpisati ugovor o zapošljavanju. Uslovi zapošljavanja će biti dostupni na radnim mjestima.
- zapošljavanje na osnovu zasluga je potrebno; međutim, izvođači mogu dati prednost kandidatima iz lokalnih zajednica i socijalno ugroženih skupina, poput žena i osoba s invaliditetom
- poslodavci koji namjeravaju izvršiti kolektivno otpuštanje najmanje 20 radnika u periodu od 90 dana moraju započeti konsultacije, zatražiti i razmotriti mišljenje i prijedloge sindikata ili radnika ili njihovih predstavnika u slučaju da ne postoji sindikat, prije nego što donesu odluku o otkazu. Ove konsultacije ne mogu trajati kraće od 30 dana
- zaposleni radnici neće plaćati nikakve naknade za zapošljavanje. Ako se bilo kakve naknade za zapošljavanje moraju platiti, one će biti na teret poslodavca
- zavisno o porijekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti sastavljeni na odgovarajućem jeziku razumljivom za obje strane
- osim pisanih dokumenata, radnicima koji mogu imati poteškoća u razumijevanju dokumentacije će biti pruženo usmeno objašnjenje uslova i odredbi zapošljavanja
- iako se ne očekuju problemi u komunikaciji vezani uz jezik, potrebno je posvetiti pažnju osiguravanju koordinacije između različitih izvođača i rješavanju mogućih jezičkih razlika
- strani radnici moraju imati dozvolu za boravak koja im omogućava rad u Crnoj Gori
- MONTEPUT će uključiti u ugovore klauzulu da svo osoblje izvođača (i podizvođača) mora biti starije od 18 godina
- Zakon o radu omogućava rad noću osobama mlađim od 18 godina, ali samo u specifičnim zakonski definisanim okolnostima

Na primjer, kako bi se riješila pitanja zaštite i zdravlja na radu, može se koristiti sljedeći pristup:

Planovi koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu: Zajmoprimac će u dokumente za javnu nabavku uključiti određene standardne zahtjeve u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu koje svi izvođači i podizvođači moraju da ispune u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu s lokalnim propisima. Sljedeći standardni zahtjevi u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu treba da budu uključeni kao minimalni u plan koji se odnosi na zaštitu i zdravlje na radu koji će pripremiti izvođači:

- postupak procjene rizika
- dozvole za rad na opasnim poslovima (rad na visini, vrući radovi, rad na pod naponom, rad u ograničenim prostorima)
- zlatna pravila za radove koji su prijetnja za život
- postupak za hitne intervencije
- prevencija pada i rad na visini
- sigurnost pri iskopavanjima, upotrebi merdevina i skela; sigurnost pri zavarivanju i rezanju; sigurnost pri upotrebi dizalica, kranova i viljuškara; sigurnost pri upotrebi električnih i ručnih alata
- osnovna zaštitna oprema za gradilišta
- obuka u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu
- politika odbijanja rada

Osoblje za zaštitu i zdravlje na radu: Pored ostalog, planovi zaštite i zdravlja na radu obuhvatiće i sljedeće: izvođač radova definisaće matricu odgovornosti za zaštitu i zdravlje na radu za sve članove osoblja, uključujući upravljača projektom, upravljača ugovorom, osoblje za zaštitu i zdravlje na radu, poslovode i sve zaposlene, sa jasno definisanim ulogama i odgovornostima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu. Svaki izvođač mora imati svoje osoblje za zaštitu i zdravlje na radu koje će biti odgovorno za sprovođenje i nadzor programa zaštite i zdravlja na radu.

Procjena rizika: Svi izvođači su dužni da izradi analizu procjene rizika kako bi identifikovali opasnosti i rizike po zaštitu i zdravlje na radu na radnom mjestu. Izvođači će razviti planove upravljanja rizicima, uključujući

postupke procjene rizika, sa ciljem smanjenja rizika po zaštitu i zdravlje na radu. Ovi postupci treba da imaju za cilj uspostavljanje i održavanje sigurnog radnog okruženja, uključujući osiguranje da su radna mjesta, mašine, oprema i radni procesi pod njihovom kontrolom sigurni i bez rizika po zdravlje. Izvođači su obavezni da vode evidenciju o obukama.

Sigurnosni standardi i lična zaštitna oprema: Izvođači su dužni da obezbijedes sigurno radno mjesto; stoga će procjena rizika biti sprovedena prije početka bilo kakvih građevinskih aktivnosti, a sigurnosne mjere će biti primijenjene u skladu s važećim sigurnosnim standardima. Lična zaštitna oprema i druge preventivne mjere će biti besplatno obezbijeđene zaposlenima. Svi zaposleni će se strogo pridržavati Zlatnih pravila⁶ za radove koji ugrožavaju život (pravila koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu a koja se ni pod kojim okolnostima ne smiju prekršiti), a njihova primjena će biti osigurana putem ugovorne matrice posljedica. Poslodavac će zaposlenima besplatno osigurati specijalnu odjeću, obuću i drugu ličnu zaštitnu opremu. Ova oprema će biti uručena zaposlenima koji su uključeni u radove vezane za otklanjanje posljedica nesreća i prirodnih katastrofa. Kada lična zaštitna oprema postane nefunkcionalna, poslodavac je dužan da zamijeni opremu o svom trošku, bez odgovornosti zaposlenog. Ukoliko zaposleni kupi ličnu zaštitnu opremu o svom trošku, poslodavac je dužan da refundira nastale troškove.

Obuke iz oblasti zaštite i zdravlja na radu: Poslodavac je odgovoran da obezbijedi obuku iz oblasti zaštite i zdravlja na radu zaposlenima, na jeziku koji je zaposlenima razumljiv, prije početka rada na:

- opštim principima zaštite i zdravlja na radu,
- radnim procedurama, upotrebi opreme, mašina, kao i uputstvima za korištenje i održavanje radne opreme,
- postupcima u slučaju vanrednih situacija, planovima evakuacije i aktivnostima njihovog spovođenja,
- postojećim prijetnjama i rizicima, kao i mjerama koje treba poduzeti radi prevazilaženja takvih situacija.

Izvođači će kontrolisati pristup gradilištu isključivo osobama koje imaju odobrenje i provjeravati da li radnici ispunjavaju zahtjeve u pogledu obuke i akreditacije, u skladu s propisanim standardima obuke i važećim regulatornim zahtjevima (npr. u mnogim zemljama vozači kamiona, rukovaoci kranovima i dizalicama, kao i električari, moraju biti akreditovani. Radnici također moraju biti obučeni za obavljanje opasnih poslova kao što su rad na visini, rad u skućenim prostorima, zavarivanje itd.). Svi radnici moraju minimalno završiti uvodnu obuku iz oblasti zaštite i zdravlja na radu kako bi im bio omogućen pristup gradilištu.

Pravo na odbijanje rada: Zaposleni imaju pravo da odbiju izvršenje zadataka ili naredbi koje im poslodavac dodijeli, a koje predstavljaju rizik po zaštitu i zdravlje zaposlenih. Zaposleni imaju pravo da napuste radno mjesto u slučaju opasnosti. Izvođači ne smiju da otpuste zaposlenog niti da ga stave u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog toga što je iskoristio pravo na prijavu opasnosti ili napuštanje radnog mjesta u slučaju prijetnje po sigurnost.

Svi izvođači su obavezni da preduzmu odgovarajuće zaštitne mjere kad god nije moguće izbjeći rizike po zdravlje i sigurnost. Te mjere uključuju kontrolu opasnosti na samom izvoru primjenom zaštitnih rješenja i obezbjeđivanje odgovarajuće lične zaštitne opreme zaposlenima na projektu/podprojektima, bez ikakvih troškova za radnike.

Poslodavac će razviti i sprovoditi sistem za prijavljivanje svih nezgoda, profesionalnih bolesti i incidenata.

Komisija za zaštitu i zdravlje na radu: Na gradilištu će biti formirana komisija za zaštitu i zdravlje na radu sa predstavnicima zaposlenih, Zajmoprimca i svih podizvođača. Sastanci komisije za zaštitu i zdravlje na radu

⁶ Zlatna pravila se obično odnose na pitanja kao što su rad na visini, rad u ograničenim prostorima, kopanje, lična zaštitna oprema, sistem radnih dozvola, podizanje tereta, rad na električnim sistemima, saobraćaj, rad u visokorizičnim situacijama, itd. Poslodavci bi trebalo da definišu svoja Zlatna pravila u skladu sa prirodom posla

održavaće se svake dvije sedmice kako bi se raspravljalo o preventivnim mjerama, odstupanjima i nesuklađenostima, nezgodama i korektivnim mjerama. Izvođači će sprovoditi interne ankete i revizije iz oblasti zaštite i zdravlja na radu kako bi provjerili usklađenost praksi zaštite i zdravlja na radu. Sve nesuklađenosti će biti dokumentovane i interno prijavljene. Biće određen vremenski rok za sprovođenje korektivnih mjera i njihovu kontrolu. Svakodnevno će se, prije početka radova, održavati kratki sastanci komisije za zaštitu i zdravlje na radu sa ciljem isticanja opasnosti i preventivnih mjera za svaki posao. Izvođači će dokumentovati i prijavljivati Zajmoprimcu sve nezgode i bolesti koje uzrokuju gubitak jednog radnog dana ili više, kao i sve smrtne slučajeve ili teže povrede koje se dogode na gradilištu.

Prva pomoć: Na gradilištu moraju biti obezbijeđeni resursi za pružanje prve pomoći, kao i za zbrinjavanje težih povreda. Takođe, mora postojati unaprijed odobrena zdravstvena ustanova za medicinsko zbrinjavanje, kao i odgovarajuće sredstvo za transport povrijeđenih radnika. Projekti koji uključuju velike građevinske radove treba da imaju ljekare prisutne na gradilištu.

Smještaj za radnike: Ukoliko se radnicima obezbjeđuje smještaj, izvođači su dužni da obezbijede da smještaj ispunjava visoke higijenske standarde, uključujući svjež u pitku vodu, čiste krevete, sanitarne čvorove i tuševe, čiste spavaonice, dobro osvjjetljenje, ormariće za lične stvari, odgovarajuću ventilaciju, sigurnu električnu instalaciju, zaštitu od požara i udara groma, te odvojene prostore za kuvanje i ishranu. Biće obezbijeđeni odvojeni prostori za muškarce i žene. Izvođači su obavezni da postupaju u skladu s dokumentom „Smještaj za radnike: procesi i standardi – Vodič” koji su izdale Međunarodna finansijska korporacija i Evropska banka za obnovu i razvoj.

Praćenje i izvještavanje: Nadzorni konsultant će periodično sprovoditi nadzor nad učinkom izvođača u oblasti zaštite i zdravlja na radu, uključujući posjete gradilištu, najmanje jednom mjesečno, a u slučaju velikih infrastrukturnih radova i jednom sedmično. Ovi nadzori će obuhvatati provjeru usklađenosti sa gore navedenim standardima, nezgode, kršenja Zlatnih pravila, preporuke i napredak u realizaciji tekućih korektivnih mjera. Zajmoprimac će u ugovore uključiti obavezu izvođača da izvještavaju o temama kao što su broj nezgoda, stopa težine povreda, broj ponavljanih nesukladnosti, kršenja Zlatnih pravila, smrtni slučajevi i ozbiljne povrede, kao i kazne za neispunjavanje obaveza. Pored toga, nadzorni konsultant će pregledati i odobriti izvođačeve planove i procedure iz oblasti zaštite. Izvođači će biti obavezni periodično dostavljati informacije o učinku u vezi sa pitanjima rada, zaštite i zdravlja na radu. Ove informacije će biti uključene u mjesečne izvještaje građevinskog izvođača i pregledane od strane tima nadzornog konsultanta.

Takođe, izvođač je dužan da izvještava Zajmoprimca o svim inspekcijama i revizijama koje sprovode nadležna ministarstva, poput Inspekcije rada.

Nalazi revizije rada će biti dostavljeni Zajmoprimcu i, na zahtjev, EBRD-u.

Izvještavanje o nezgodama i incidentima: Odmah, a najkasnije u roku od 24 sata, jedinica za implementaciju projekta (PIU) ili izvođač dužni su da usmeno i pismeno prijave Inspekciji rada i Ministarstvu unutrašnjih poslova (policiji) svaku smrtnu nezgodu, kolektivnu ili pojedinačnu tešku povredu zbog koje zaposleni nije u mogućnosti da radi tri uzastopna radna dana, kao i svaki opasan događaj koji može ugroziti zdravlje i sigurnost zaposlenih.

Zajmoprimac će obavijestiti EBRD u roku od 48 sati o svakom incidentu ili nezgodi vezanoj za projekat koja ima ili bi mogla imati značajan negativan uticaj na životnu sredinu, pogođene zajednice, javnost ili radnike (incident, nezgoda ili okolnost vezana za rad, zdravlje i sigurnost, ili sigurnost), ali najkasnije tri kalendarska dana nakon nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge radničke proteste, ozbiljne povrede ili smrtne slučajeve radnika, povrede članova zajednice uzrokovane projektom ili oštećenje imovine.

Zajmoprimac će pripremiti izvještaj o događaju i preduzetim korektivnim mjerama i dostaviti ga EBRD-u u roku od 30 kalendarskih dana od dana događaja.

Kodeks ponašanja: Građevinski izvođač će razviti i primijeniti Kodeks ponašanja. Građevinski izvođač je takođe dužan da dostavi Kodeks ponašanja na pregled i odobrenje nadzornom konsultantu. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti kompanije i ukupnu radnu kulturu.

Seksualna eksploatacija i zlostavljanje i seksualno uznemiravanje: Seksualna eksploatacija je svaka stvarna ili pokušana zloupotreba položaja ranjivosti, različite moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, sticanje novčane, društvene ili političke koristi iz seksualne eksploatacije druge osobe (UN Pojmovnik o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju, 2017, str. 6). Seksualno zlostavljanje je stvarna ili prijetnja fizičkog nametanja seksualne prirode, bilo primjenom sile, bilo pod neravnopravnim ili prisilnim uslovima (UN Pojmovnik o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju, 2017, str. 5). Seksualno uznemiravanje je svako neželjeno seksualno udvaranje, zahtjev za seksualne usluge i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode. Radnicima na projektu strogo je zabranjeno počinuti bilo kakve radnje koje se mogu smatrati seksualnom eksploatacijom i zlostavljanjem i seksualnim uznemiravanjem. Radnici na projektu su obavezni da potpišu Kodeks ponašanja na početku zaposlenja. Radnicima će biti obezbijeđena obuka o Kodeksu ponašanja i prevenciji seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja.

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 osobe koja traži zaposlenje ili zaposlenog lica, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, degradirajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje predstavlja svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica, u sferi seksualnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

Crnogorski Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje da se uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualna ucjena na radu ili u vezi sa radom, koje zaposleni učini prema drugom zaposlenom, smatraju povredom radne obaveze i osnovom za raskid ugovora o radu i udaljenje zaposlenog sa rada. Zaposleni je dužan obavijestiti poslodavca u pisanoj formi o okolnostima koje ukazuju na njegovo/njeno izlaganje uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnoj ucjeni, i zatražiti efikasnu zaštitu.

8 STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSŁJAVANJE

Minimalna starosna granica za rad na ovom projektu biće uobičajeno 18 godina. Nacionalno zakonodavstvo zabranjuje dječiji rad. Međutim, u izuzetnim okolnostima, licima između minimalne starosne granice (15 godina) i 18 godina biće dozvoljen rad na određenim poslovima koji su u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i podložni provjeri i procjeni rizika tih poslova. Nijednom licu mlađem od 18 godina neće biti dozvoljeno da obavlja poslove sa povećanim rizikom.

Izvođači će biti obavezni da verifikuju identitet i starost svih radnika. Radnici će biti dužni da dostave zvaničnu dokumentaciju kojom se potvrđuje njihova starost, kao što su lična karta, pasoš, vozačka dozvola, izvod iz matične knjige rođenih, važeći ljekarski ili školski karton. Neće biti nametnuta nikakva dodatna ograničenja u vezi sa starosnom granicom za zapošljavanje. Starost radnika neće se koristiti kao kriterijum pri odlučivanju o zapošljavanju, unapređenju ili raskidu ugovora o radu radnika na projektu. Izvođači će biti obavezni da verifikuju identitet i starost svojih radnika, a radnici će u tu svrhu biti dužni da dostave zvaničnu dokumentaciju, koja može uključivati izvod iz matične knjige rođenih, ličnu kartu, pasoš, ili ljekarski ili školski karton.

Ukoliko se otkrije da na projektu radi dijete mlađe od minimalno dozvoljene starosne granice, preduzeće se mjere za trenutno i odgovorno raskidanje zaposlenja ili angažovanja djeteta, uzimajući u obzir najbolji interes djeteta.

Projekat neće angažovati lica mlađa od 18 godina.

Redovno će se sprovoditi monitoring zdravstvenog stanja, radnih uslova, radnog vremena, isplate zarada i drugih zahtjeva iz **Standarda o radu i radnim uslovima** (ESS2) i crnogorskog zakonodavstva iz oblasti rada i zaštite na radu.

9 USLOVI

Ovaj odjeljak sadrži detalje u vezi sa:

- definisanim platama, radnim satima i drugim odredbama koje se primjenjuju na projekat
- maksimalnim brojem sati koji se mogu raditi na projektu
- kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na projekat. Kada je relevantno, priložiti listu ugovora i opisati ključne karakteristike i odredbe
- drugim posebnim uslovima rada

Uslovi koji se primjenjuju na zaposlene u Jedinicu za implementaciju projekta i **Centralnu fiducijarnu jedinicu** definisani su njihovim internim pravilnicima ili politikama upravljanja ljudskim resursima, koji obezbjeđuju prava zaposlenih u skladu sa važećim Zakonom o radu. Ova interna pravila i propisi o radu primjenjivaće se na zaposlene u Jedinici za implementaciju projekta i Centralnoj fiducijarnoj jedinici koji su raspoređeni da rade isključivo na projektima (direktni radnici).

Postojeći kolektivni ugovori primjenjivaće se na zaposlene.

Plate će se isplaćivati najmanje jednom mjesečno.

Prema crnogorskom Zakonu o radu, radna sedmica traje pet dana, a redovno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično. Prekovremeni rad može trajati samo koliko je neophodno, ali generalno ne bi trebalo da prelazi 48 sati sedmično (mada može biti i do 50 sati) u periodu od četiri mjeseca. Izuzetno, kolektivnim ugovorima može biti predviđeno da prekovremeni rad iznosi do 250 sati godišnje. Ukoliko projekat angažuje radnike mlađe od 18 godina, radno vrijeme takvih radnika ne može prelaziti 35 sati sedmično niti osam sati dnevno.

Radnici na projektu imaju pravo na nadoknadu: za rad na praznik koji je neradni dan, za noćni rad (ako takav rad nije već obračunat prilikom određivanja osnovne zarade) i za prekovremeni rad, u skladu sa internim pravilima poslodavca koji ih zapošljava.

Radnici na projektu imaju pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 uzastopna sata, uz dodatnih 12 sati (u okviru 24 sata).

Nedjeljni odmor se obično koristi nedjeljom. Međutim, poslodavac može odrediti drugi dan za korišćenje nedjeljnog odmora ukoliko to zahtijeva priroda ili organizacija rada.

Radnici na projektu imaju pravo na godišnji odmor, bolovanje i roditeljsko odsustvo, u skladu sa crnogorskim Zakonom o radu.

Sve zarađene plate, doprinosi za socijalno osiguranje, neiskorišćeni godišnji odmori, uplate za penzijsko osiguranje i sva druga prava biće isplaćeni najkasnije do dana prestanka ugovora o radu. Otkazni rokovi će biti u skladu sa zahtjevima crnogorskog Zakona o radu.

Procedura upravljanja radnom snagom koju budu usvojili izvođači radova definisaće uslove zapošljavanja za ugovorene radnike. Ovi uslovi će biti usklađeni, najmanje, sa ovom procedurom upravljanja radnom snagom, crnogorskim Zakonom o radu i Uslovom za realizaciju 2.

10 SMJEŠTAJ RADNIKA

Nacionalno zakonodavstvo ne propisuje posebne zahtjeve u vezi sa smještajem radnika. Zato, ukoliko se radnicima obezbjeđuje smještaj, isti će biti u skladu sa standardima iz dokumenta „EBRD/IFC 2009: Smještaj radnika – procesi i standardi”, koji je dostupan na sljedećem linku: https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf.

11 ŽALBENI MEHANIZAM

MONTEPUT će razviti i sprovesti mehanizam za podnošenje pritužbi za direktno angažovane radnike, kako bi se rješavala pitanja i problemi na radnom mjestu. Žalbeni mehanizam će biti uspostavljen na početku projekta. MONTEPUT će zahtijevati od izvođača radova da razviju i sprovedu svoj žalbeni mehanizam za svoju radnu snagu (angažovane radnike), uključujući i podizvođače, i to prije početka izvođenja radova. Građevinski izvođači će pripremiti svoj postupak upravljanja radnom snagom prije početka građevinskih radova, koji će takođe sadržati detaljan opis žalbenog mehanizma.

Žalbeni mehanizam će uključivati najmanje:

- procedure za prijem pritužbi, kao što su formulari za komentare/žalbe, kutije za prijedloge, email adresa, telefonska linija za hitne slučajeve, odjeljenje za kontakt;
- definisani vremenski okviri za odgovor na pritužbe i za rješavanje slučajeva;
- registar za evidenciju i praćenje pravovremenog rješavanja pritužbi;
- odjeljenje odgovorno za prijem, evidenciju, rješavanje i praćenje rješenja pritužbi.

Jedinica za implementaciju projekta će pratiti način na koji izvođači radova evidentiraju i rješavaju pritužbe, i prijavljivaće ih Jedinici za implementaciju projekta u svojim mjesečnim izvještajima o napretku. Proces će pratiti osoba zadužena za žalbeni mehanizam, predstavnik Jedinice za implementaciju projekta koji će biti odgovoran za žalbeni mehanizam u okviru projekta.

Žalbeni mehanizam će biti opisan u obukama za uvođenje radnika u posao, koje će biti pružene svim radnicima na projektu. Mehanizam će biti zasnovan na sljedećim principima:

- proces će biti transparentan i omogućiti radnicima da izraze svoja nezadovoljstva i podnesu pritužbe;
- neće biti diskriminacije niti odmazde prema onima koji podnose pritužbe, a sve pritužbe će biti tretirane povjerljivo;
- anonimne pritužbe će biti tretirane jednako kao i druge pritužbe čiji je izvor poznat;
- uprava će ozbiljno shvatiti pritužbe i preduzeti pravovremene i odgovarajuće mjere kao odgovor;
- bilo koji radnik, uključujući radnike podizvođača, može u bilo kom trenutku izraziti zabrinutost, podnijeti žalbu ili pritužbu, bez straha od odmazde i posljedica;
- sve pritužbe biće tretirane na pošten način i sa uvažavanjem;
- kada se primi pritužba, Jedinica za implementaciju projekta će osigurati da potvrdi prijem u roku od 3 radna dana. U tom trenutku, podnosilac pritužbe će biti obaviješten o vremenskim rokovima za odgovor, narednim koracima i kontakt osobi unutar tima;
- sve pritužbe biće dokumentovane u žalbenom mehanizmu, uključujući one koje su primili vođe tima, upravljači projekta ili bilo koji drugi zaposleni u upravi;

- žalbeni mehanizam će imati poseban postupak za rješavanje pritužbi u vezi sa nasiljem na radnom mjestu i seksualnim uznemiravanjem. Obučeno osoblje će upravljati mehanizmom za žalbe vezane za seksualno uznemiravanje, a pritužbe će biti evidentirane i čuvane u zaštićenoj bazi podataka.

Informacije o postojanju žalbenom mehanizmu biće lako dostupne svim radnicima na projektu (direktnim i ugovorenim) putem oglasnih ploča, postavljanjem „kutija za sugestije/žalbe” i drugih sredstava po potrebi.

Osobe zadužene za žalbeni mehanizam biće obučene za upravljanje žalbenim mehanizmom i za održavanje povjerljivosti.

Žalbeni mehanizam neće spriječiti radnike da koriste bilo koji drugi administrativni ili pravni mehanizam predviđen nacionalnim zakonodavstvom.

12 UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA

Zajmoprimac će koristiti standardne dokumente za nabavku EBRD-a za pozive i ugovore, a ovi dokumenti uključuju zahtjeve vezane za radne uslove, zaštitu i zdravlje na radu.

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

- informacije iz javnih registara, na primjer, registre privrednih subjekata i javne dokumente koji se odnose na povrede važećeg zakona o radu, uključujući izvještaje od inspekcija rada i drugih nadležnih organa;
- poslovne licence, registracije, dozvole i odobrenja;
- dokumenta vezana za sistem upravljanja radnom snagom, uključujući pitanja zaštite na radu, na primjer, procedure upravljanja radnom snagom;
- identifikaciju osoblja za upravljanje radnom snagom, sigurnost i zdravlje, njihove kvalifikacije i sertifikate;
- sertifikate/dozvole/obuke radnika za obavljanje potrebnog posla;
- evidenciju o povredama sigurnosti i zdravlja i reakcijama na iste;
- evidenciju o nesrećama i smrtima i obavještenja vlastima;
- evidenciju o zakonski propisanim koristima za radnike i dokaz o njihovom uključivanju u odgovarajuće programe;
- obračune plata radnika, uključujući broj odrađenih sati i primljenu platu;
- identifikaciju članova komisije za sigurnost i zapisnike sa sastanaka; i
- primjere prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima.

Ugovori sa odabranim izvođačima uključivaće odredbe vezane za rad, radne uslove i zaštitu na radu, te zahtijevati od izvođača da se pridržavaju ovog LMP-a (Plan upravljanja radnom snagom) i crnogorskih zakona o radu, zaštiti na radu i zapošljavanju.

MONTEPUT će upravljati i pratiti učinak izvođača u vezi sa angažovanim radnicima, fokusirajući se na usklađenost izvođača sa njihovim ugovornim obavezama (obavezama, izjavama i garancijama). To može uključivati periodične revizije, inspekcije i/ili nenajavljene kontrole lokacija projekta ili radnih mjesta i/ili evidencija i izvještaja o upravljanju radnom snagom koje pripremaju izvođači. Evidencije i izvještaji o upravljanju radnom snagom izvođača mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak radnih ugovora ili aranžmana između trećih strana i angažovanih radnika; (b) evidenciju primljenih pritužbi i njihovih rješenja; (c) izvještaje o inspekcijama sigurnosti, uključujući smrtno slučajevima i incidente i implementaciju korektivnih mjera; (d) evidenciju neusklađenosti sa nacionalnim zakonodavstvom; i (e) evidenciju obuka koje su pružene angažovanim radnicima u cilju objašnjenja radnih uslova i zaštite na radu za projekat.

13 SOCIJALNI RADNICI

Socijalni radnici neće biti uključeni u projekat.

ANEKS 1 – Uzorni obrazac Kodeksa o ponašanju

KODEKS PONAŠANJA ZA RADNIKE NA PROJEKTU

Mi smo izvođač radova, [unijeti naziv izvođača]. Potpisali smo ugovor sa [unijeti naziv poslodavca] za [unijeti opis radova]. Ovi radovi će se izvoditi na [unesite lokaciju i druge lokacije na kojima će se radovi obavljati]. Naš ugovor zahtijeva od nas da sprovedemo mjere za rješavanje ekoloških i socijalnih rizika vezanih za ove Radove, uključujući rizike od seksualne eksploatacije i zlostavljanja, kao i seksualnog uznemiravanja.

Ovaj Kodeks ponašanja je dio naših mjera za rješavanje ekoloških i socijalnih rizika vezanih za radove. Primjenjuje se na sve naše zaposlene, radnike i druge zaposlenike na lokaciji radova ili na drugim mjestima gdje se radovi izvode. Takođe, primjenjuje se na osoblje svakog podizvođača i bilo koje druge osobe koje nam pomažu u izvođenju radova. Sve te osobe nazivaju se „**Osoblje izvođača**” i podliježu ovom Kodeksu ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja identifikuje ponašanje koje zahtijevamo od svih članova osoblja izvođača.

Naš radni prostor je okruženje u kojem se neće tolerisati nesigurno, uvredljivo, nasilno ili zlostavljачko ponašanje, te gdje bi svi trebalo da osjećaju slobodu da iznesu bilo kakve probleme ili zabrinutosti bez straha od odmazde.

ZAHTIJEVANO PONAŠANJE

Osoblje izvođača je obavezno da:

1. obavlja svoje dužnosti kompetentno i pažljivo;
2. pridržava se ovog Kodeksa ponašanja i svih primjenjivih zakona, propisa i drugih zahtjeva, uključujući zahtjeve za zaštitu zdravlja, sigurnosti i dobrobiti drugih članova osoblja izvođača i bilo koje druge osobe;
3. održava sigurno radno okruženje, uključujući da: a. osigura da su radna mjesta, mašine, oprema i procesi pod kontrolom svake osobe sigurni i bez rizika za zdravlje; b. nosi obavezna lična zaštitna oprema; c. koristi odgovarajuće mjere u vezi sa hemijskim, fizičkim i biološkim supstancama i agensima; d. slijedi primjenjive procedure za hitne slučajeve;
4. prijavi radne situacije koje smatra nesigurnim ili nezdravim te da se udalji iz radne situacije za koju razumno vjeruje da predstavlja neposrednu prijetnju njegovom/njenom životu ili zdravlju;
5. tretira druge ljude s poštovanjem i ne diskriminirati određene grupe, kao što su žene, osobe sa invaliditetom, migranti ili djeca; a. Ne koristiti dječiji rad. Mladi ljudi mlađi od 18 godina neće biti angažovani na Projektu;
6. se ne upušta u bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja, uključujući neželjene seksualne prijedloge, zahtjeve za seksualnim uslugama i drugo neželjeno verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode prema drugim članovima osoblja izvođača ili poslodavca;
7. se ne upušta u seksualnu eksploataciju, što znači bilo koju stvarnu ili namjeravanu zloupotrebu položaja ranjivosti, neravnopravne moć ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, ostvarivanje profita novčano, društveno ili politički iz seksualne eksploatacije drugog;
8. završi relevantne obuke koje će biti organizovane u vezi sa ekološkim i socijalnim aspektima Ugovora, uključujući pitanja zdravlja i bezbjednosti, kao i seksualne eksploatacije i seksualnog zlostavljanja;
9. prijavi kršenja ovog Kodeksa ponašanja; i

10. ne vrši odmazdu protiv bilo koje osobe koja prijavi kršenje ovog Kodeksa ponašanja, bilo nama ili Poslodavcu, ili koja koristi [Mehanizam za podnošenje pritužbi u okviru Projekta].

UKAZIVANJE NA PROBLEM

Ukoliko bilo koje lice primijeti ponašanje za koje smatra da može predstavljati kršenje ovog Kodeksa ponašanja, ili ga na bilo koji način zabrinjava, trebalo bi da bez odlaganja prijavi problem. To se može učiniti na jedan od sljedećih načina:

1. Kontaktiranjem [upiši ime **Stručnjaka Izvođača za društvena pitanja** sa relevantnim iskustvom u rješavanju pitanja rodno zasnovanog nasilja, ili ukoliko takva osoba nije predviđena Ugovorom, drugo lice koje je Izvođač odredio za rješavanje ovih pitanja], pisanim putem na adresu [] ili telefonom na broj [] ili lično na lokaciji []; ili
2. Pozivom na [] kako bi se stupilo u kontakt sa Izvođačevom telefonskom linijom za prijave (ukoliko postoji) i ostavljanjem poruke.

Identitet osobe će biti čuvan kao povjerljiv, osim ako zakoni zemlje ne nalažu obavezno prijavljivanje navoda. Anonimne pritužbe ili navodi takođe mogu biti podnijeti i biće razmotreni s punom pažnjom i na odgovarajući način. Ozbiljno shvatamo sve prijave mogućeg neprimjerenog ponašanja i preduzećemo odgovarajuće istrage i mjere. Pružićemo podršku osobama koje su doživjele navodni incident, kroz usmjeravanje ka relevantnim pružaocima usluga, kada je to primjereno.

Nema odmazde protiv bilo koje osobe koja u dobroj namjeri ukase na problem u vezi sa ponašanjem zabranjenim ovim Kodeksom ponašanja. Svaka takva odmazda bila bi kršenje ovog Kodeksa ponašanja.

POSLEDICE KRŠENJA KODEKSA PONAŠANJA

Svako kršenje ovog Kodeksa ponašanja od strane osoblja Izvođača može imati ozbiljne posljedice, uključujući i otkaz ugovora o radu, kao i moguće upućivanje nadležnim pravosudnim organima.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA:

Primio/la sam kopiju ovog Kodeksa ponašanja, napisanog na jeziku koji razumijem. Razumijem da, ukoliko imam bilo kakva pitanja u vezi sa ovim Kodeksom ponašanja, mogu da se obratim [*upiši ime kontakt osobe Izvođača sa relevantnim iskustvom u radu sa slučajevima rodno zasnovanog nasilja*], uz zahtjev za dodatnim objašnjenjem.

Ime člana osoblja Izvođača: [unijeti ime]

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

Potpis ovlašćenog predstavnika Izvođača:

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

ANEKS 2- IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADNIH ODNOSA I USLOVA RADA (za treće strane koje angažuju ugovorene radnike)

Naziv projekta:
Br. ugovora:
Trajanje ugovora: datum početka (M/D/G) datum završetka (M/D/G)
Pružalac usluga:
Izvještajni period:
Datum izvještaj:
Potpis ovlašćenog lica:

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADNIH ODNOSA A I USLOVA RADA

I/ STATISTIKA ZAPOSLENIH U KOMPANIJI:

1. Ukupan broj zaposlenih, razvrstanih po polu¹: M _____ Ž _____
2. Broj zaposlenih sa ugovorom o radu
3. Broj angažovanih osoba bez zasnovanog radnog odnosa
4. Broj zaposlenih sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju
5. Broj zaposlenih/angažovanih osoba koje redovno primaju plate/naknade najmanje jednom mjesečno
6. Broj zaposlenih koji su napustili kompaniju tokom izvještajnog perioda

7. Broj lica koji su zaposleni tokom izvještajnom periodu
8. Broj radnih sati po zaposlenom (mjesečni prosjek)
9. Ukupni prekovremeni rad (mjesečni prosjek po zaposlenom)
10. Broj povreda na radu (tokom izvještajnog perioda i kumulativno od početka ugovora)
11. Broj smrtnih slučajeva na radu (tokom izvještajnog perioda i kumulativno)
12. Broj prijavljenih slučajeva nasilja
13. Broj prijavljenih slučajeva zlostavljanja/ zloupotreba
14. Dostupnost funkcionalnog mehanizma za žalbe zaposlenih (D/N)
15. Broj žalbi podnijetih putem mehanizma za žalbe (tokom izvještajnog perioda i kumulativno od početka ugovora)
16. Broj žalbi riješenih putem mehanizma za žalbe (tokom izvještajnog perioda i kumulativno od početka ugovora)
17. Broj tužbi podnesenih u vezi sa pitanjima rada, zapošljavanja i zaštite na radu
18. Broj sporova koji su riješeni mirnim putem/ dobrovoljnom arbitražom
19. Broj posjeta inspekcije rada/ zaštite na radu

* Zaposleni je svaka fizička osoba koja je zaposlena ili angažovana da radi ili pruža uslugu poslodavcu

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

II/ STATISTIKA RADNIKA NA PROJEKTU:

1. Ukupan broj radnika na projektu:
2. Broj radnika na projektu sa ugovorom o radu:

3. Broj radnika na projektu sa drugim vrstama ugovora:

4. Broj radnika na projektu sa pristupom socijalnom osiguranju, penzionim i zdravstvenim osiguranjem, potvrđeno izjavom iz registra:

Kontrolna lista u vezi sa radnim odnosima i uslovima rada

	Uslovi	Da / ne	Napomene
1	Svi radnici na projektu imaju pisani ugovor o radu ili ugovor o angažovanju	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „ne“, molimo da precizirate i objasnite
2	Svi radnici na projektu se plaćaju najmanje jednom mjesečno	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „ne“, molimo da precizirate i objasnite
3	Svi radnici na projektu rade 8 sati dnevno, 40 sati sedmično, ili manje	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „ne“, molimo da objasnite i precizirate radne sate
4	Svi radnici na projektu imali su redovan dnevni i nedeljni odmor	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „ne“, molimo da precizirate i objasnite
5	Radnici na projektu su otpušteni sa posla	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „da“, molimo da precizirate i objasnite uslove otpusta
6	Radnici na projektu su pohađali obuku vezanu za zaštitu i zdravlje na radu	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „da“, molimo da precizirate broj i objasnite
7	Radnicima na projektu su odobreni odmori na koje imaju pravo	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „nda“, molimo da precizirate vrstu i broj odmora
8	Radnici na projektu su bili uključeni u nesreće na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim ishodima	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „da“, molimo da precizirate i objasnite

	Uslovi	Da / ne	Napomene
9	Radnici na projektu su prijavili slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nespoštovanja zakona	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „da“, molimo da precizirate i objasnite
10	Radnici na projektu su iznijeli pritužbe ili pokrenuli dobrovoljnu arbitražu / pravne postupke radi rješavanja spora	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „da“, molimo da precizirate i objasnite
11	U izvještajnom periodu bilo je nekoliko incidenata vezanih za nespoštovanje Procedura upravljanja radnom snagom	Da " " Ne " "	Ako je odgovor „da“, molimo da precizirate i objasnite

ANEKS 3- IZJAVA TREĆIH STRANA O OBAVEZI POŠTOVANJA ODREDBI RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROCEDURA UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa izdavaoca (Ponuđača): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo da

- smo upoznati sa, i pridržavamo se, standarda utvrđenih u Uslovu za realizaciju 2 EBRD-a;
- poštujemo sve nacionalne zakone i primjenjive propise koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose sa zaposlenima, te uslove zapošljavanja i uslove rada;
- posvećeni smo pružanju sigurnog i zdravog okruženja za naše zaposlene i sprovođenju svih zahtjeva za zaštitu i zdravlje na radu kako je to propisano nacionalnom legislativom i u Uslovu za realizaciju 2 EBRD-a;
- ne tolerišemo bilo koji oblik rada djece, prisilnog rada ili ropstva.
- zabranjujemo bilo koji oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući nasilje zasnovano na polu na radu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih na bilo kojoj osnovi i iz bilo kojeg razloga.
- potvrđujemo da će mehanizam za žalbe radnika biti dostupan svim našim zaposlenima i osobama angažovanim za rad sa nama od početka ugovora.

Ovim izjavljujemo da ćemo, ukoliko dobijemo ugovor, usvoji zahtjeve koji se tiču Radnih odnosa i uslova rada kao i Procedure upravljanja radnom snagom u skladu sa Uslovom za realizaciju 2, primjenjive na projekat, i integrisati ih u našu praksu.

Ovim potvrđujemo da razumijemo da naša kompanija može biti podvrgnuta najavljenim i nenajavljenim posjetama, provjerama na licu mjesta i reviziji radnih uslova od strane ovlašćenih predstavnika poslodavca ili nezavisnih trećih strana, sa ciljem provjere usklađenosti sa gore navedenom izjavom.

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

Potpis:

Ime:

Pozicija:

* Nacionalni zakoni se odnose kako na zakone Crne Gore, tako i na zakone matične zemlje u slučaju da je ponuđač iz inostranstva