

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА
ПРОЈЕКАТ ПОДРШКЕ ЗАПОШЉАВАЊУ 2
(ППЗ 2)

ПРОЦЕДУРЕ УПРАВЉАЊА РАДОМ

СЕПТЕМБАР 2023. ГОДИНЕ

Садржај

1. УВОД.....	4
2. ЦИЉЕВИ И СВРХА ПРОЦЕДУРА УПРАВЉАЊА РАДОМ	5
3. ОБИМ ПРИМЈЕНЕ.....	5
4. ПРЕГЛЕД ВРСТЕ РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ.....	6
5. ПРОЦЈЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА.....	7
6. КРАТАК ПРЕГЛЕД РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА: ОДРЕДБЕ И УСЛОВИ	8
7. КРАТАК ПРЕГЛЕД РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА: ЗАШТИТА И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	9
8. ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ	10
9. ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ	10
10. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ	11
11. ОДРЕДБЕ И УСЛОВИ	12
12. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ	13
13. УПРАВЉАЊЕ УГОВОРЕНИМ РАДНИЦИМА.....	14
14. РАДНИЦИ ЗАЈЕДНИЦЕ	15
15. РАДНИЦИ ЗА ОСНОВНЕ НАБАВКЕ	15

СКРАЋЕНИЦЕ

АПТР	Активни програми тржишта рада
БиХ	Босна и Херцеговина
COVID-19	Coronavirus болест
ЕЗС	Еколошки, здравствени и сигурнисни
ЕСО	Еколошко и социјални оквир
ЕСОУ	Еколошко и социјални оквир за управљање
ЕСПУ	Еколошко и социјални план управљања
ЕСС	Еколошки и социјални стандарди
ППЗ	Пројекат подршке запошљавању
ППЗ 2	Пројекат подршке запошљавању 2
ЕУ	Европска Унија
РС	Република Српска
ЗЗЗ РС	Завод за запошљавање Републике Српске
МРЖ	Механизам за рјешавање жалби
АОККТ	Анализа опасности и критичних контролних тачака
ПКИ	Превенција и контрола инфекција
ФИП	Финансирање инвестиционих пројеката
ИТ	Информациона технологија
ПУР	Процедуре управљања радом
МРБИЗ	Министарство рада и борачко-инвалидске заштите
ЗНР	Заштита на раду
РиО	Рад и одржавање
УЗУ	Услови засновани на учинку
РЦП	Развојни циљеви пројекта
РПП	Развој пројектне процијене
ЈИП	Јединица за имплементацију пројекта

ЛЗО	Лична заштитна опрема
СЕЗ/СУ	Сексулна експлоатација и злостављање/ Сексуално узмениравање
ТП	Техничка помоћ
СБ	Свјетска банка
СЗО	Свјетска здравствена организација

1. УВОД

Свјетска банка (СБ) наставља подршку Босни и Херцеговини кроз Пројекат подршке запошљавању 2 (ППЗ 2). Развојни циљ пројекта је повећање формалног запошљавања у приватном сектору међу циљним групама регистрованих тражиоца посла. Пројекат ће тај циљ постићи финансирањем низа активних програма на тржишту рада, подржавајући јачање функције посредовања при запошљавању и модернизовањем праћења и евалуације јавних служби за запошљавање.

Пројекат ће обухватити активности у оба ентитета БиХ, Федерацији Босне и Херцеговине (ФБиХ) и Републици Српској (РС). Узимајући у обзир имплементацијске аранжмане подијељене између ова два ентитета, развијена су два одвојена сета еколошких и друштвених инструмената за управљање еколошким и друштвеним ризицима и утицајима. Овај документ је припремљен као одговор на обавезе РС да се усклади са Еколошким и социјалним оквиром Свјетске банке (ЕСО) који поставља начин управљања радницима на пројекту, у складу са захтјевима закона РС и ЕСО-а. Јединица за имплементацију пројекта (ЈИП) у оквиру Министарства рада и борачко-инвалидске заштите (МРБИЗ) у сарадњи са Заводом за запошљавање Републике Српске (ЗЗЗ РС) одговорна је за имплементацију Пројекта.

Пројекат укључује двије компоненте:

Компонента 1. Повећање запошљавања путем АПТР, са сљедећим условима заснованим на ефектима (ПБЦ) и активностима:

✓ **ПБЦ 1: Повећање запошљавања путем АПТР**

Активност 1: Радна мјеста за младе

Активност 2: Радна мјеста за угрожене групе

Активност 3: Радна мјеста за ново-незапослене

Активност 4: Радна мјеста за ново-незапослене са високим ризиком

Активност 5: Запошљавање предузетника / samozapošljavanje

✓ **ПБЦ 2: Евалуација и редизајн АПТР**

✓ **ПБЦ 3: Праћење тржишта рада коришћењем података јавног портала за запошљавање**

✓ **ПБЦ 4: Побољшање система управљања и мониторинга**

✓ **ПБЦ 5: Подршка за исплату накнаде за незапослене**

Компонента 2. Техничка подршка (М&Е, обука за предузетништво, ИТ подршка, друга подршка) биће дефинисана током имплементације пројекта и додатне потребе и захтјеви које тражи ЗЗЗ РС како би се постигао PDO. Управљање компонентама је такође укључено у ову компоненту.

2. ЦИЉЕВИ И СВРХА ПРОЦЕДУРА УПРАВЉАЊА РАДОМ

Пројекат је дизајниран као Финансирање инвестиционих пројеката (ФИП) и као такав мора бити у складу са Еколошким и социјалним оквиром Свјетске банке (2016.) (ЕСО¹) који, између осталог, обухвата Еколошке и социјалне стандарде (ЕСС).

Оквир наводи обавезне захтјеве у облику 10 стандарда које зајмопримци морају примјенити. Један од тих стандарда је Еколошки и социјални стандард 2 (ЕСС 2) који се односи на услове рада и рад. ППЗ 2 препознаје значај отварања нових радних мјеста и стварања прихода у потрази за смањењем сиромаштва и инклузивним економским растом.

Циљеви ЕСС 2 су сљедећи:

- промовисање безбједности и здравља на раду;
- промовисање правичаног третмана, недискриминације и једнаких могућности пројектних радника;
- заштите радника на пројекту, укључујући угрожене раднике, као што су жене, особе са инвалидитетом, дјеца (у радном добу, у складу са овим ЕСС-ом) и радници мигранти, радници по уговору, радници у заједници и радници у примарном снабдјевању, према потреби;
- спречавање употребе свих облика принудног рада и дјечијег рада;
- подршка принципу слободе удруживања и колективног преговарања пројектних радника на начин у складу са националним правом;
- обезбјеђивање радницима на пројекту приступачних средстава за подизање заштите на радном мјесту.

У складу са ЕСС 2, зајмопримци су дужни да развију и примјене писане процедуре управљања радном снагом („ПУР“) које се примјењују у пројекту. Сврха ПУР је олакшно планирање пројекта и помоћ у идентификацији ресурса неопходних за рјешавање радних питања повезаних са пројектом. ПУР су дио еколошке и социјалне процјене и (а) идентификују различите типове пројектних радника који ће потенцијално бити укључени у пројекат, и (б) постављају начине испуњавања захтјева ЕСС 2 који се примјењују на различите типове радника.

ПУР постављају систематски приступ управљању питањима рада у пројекту и одражавају захтјеве националног законодавства, важеће колективне уговоре и захтјеве ЕСС 2. ПУР ће бити ажуриран по потреби током припреме и имплементације пројекта.

3. ОБИМ ПРИМЈЕНЕ

ПУР омогућавају идентификовање главних захтјева за радном снагом и ризика повезаних са тим и олакшавају издвајање средстава неопходних за рјешавање питања рада. Документ детаљно описује тип радника који ће потенцијално бити ангажовани на пројекту, ризике повезане са специфичним радним мјестима и врстама радова те њихово управљање.

¹ ЕСО је доступан на - <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>.

Овај ПУР се примјењује на све пројектне раднике запослене у оквиру пројекта, како је дефинисано у ЕСС 2. Израз „**радник на пројекту**“, у контексту овог пројекта, односи се на:

- (а) људи које је Зајмопримац запослио или ангажовао директно (укључујући предлагача пројекта и агенције за спровођење пројекта) да раде у вези са пројектом;
- (б) људи запослени или ангажовани преко трећих страна за обављање послова који се односе на основне функције пројекта, без обзира на локацију (радници по уговору);

У оквиру овог пројекта не очекује се примарни рад добављача и рад у заједници.

Фокус овог ПУР-а је на: државним службеницима који су запослени и ангажовани у Министарству рада и борачко-инвалидске заштите, уговорним радницима ангажованим или запосленим од трећих страна (извођачи, подизвођачи, пружаоци услуга и роба).

Правни оквир РС који регулише рад и радне услове, укључујући безбједност и заштиту на раду, је, осим неколико мањих празнина, у потпуности усклађен са стандардима постављеним у ЕСС 2. Истакнути недостатак правног оквира РС у односу на ЕСС 2, када су у питању услови рада, је недостатак обавезе послодавца да успостави регулисани механизам жалби. Тамо гдје национални правни оквир не успјева да регулише, спроводе се мјере за премошћивање празнина како је доле наведено.

4. ПРЕГЛЕД ВРСТЕ РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ

Очекује се ангажовање следећих категорија **пројектних радника**:

У РС само **државни службеници** раде у вези са пројектом у ЈИП -у у оквиру Министарства рада и борачко-инвалидске заштите (МРБИЗ), они и даље подлијежу националном законодавству које регулише статус, права и дужности запослених у јавној управи и њихов радни однос и даље ће подлијегати одредбама и условима њихових постојећих уговора или аранжмана о запошљавању у јавној управи, са изузетком захтјева у области заштите радне снаге и заштите на раду (ZNR) и забране дјечијег и присилног рада односе се на државне службенике ангажоване на пројекту. Процјењује се да ће број ангажованих државних службеника бити између 5-8 на управљачким, техничким, социјалним, финансијским, набавкама, мониторингу и евалуацији и административним функцијама у оквиру ЈИП. Државни службеници морају имати искуство, са високим образовањем и различитим образовањем (нпр. правници, економисти, друштвене науке и сл.).

Радници по уговору: Радници по уговору ће бити ангажовани или запослени од трећих страна, односно извођача, подизвођача² (у мјери у којој је такво подуговарање дозвољено према матичним уговорима) и пружалаца услуга/консултаната за обављање пројектних активности. То

² Подизвођач/извођач је свако физичко или правно лице са којим извођач или консултант подуговара било који дио радова или услуга.

подразумијева професионалце и помоћно особље које је добављач или консултанти, или било који подизвођач или подуговарачи одредио за обављање услуга или било којег њиховог дијела. Они ће бити ангажовани од стране МРБИЗ преко ЈИП-а. Додјела уговора ће слиједити стандардне процедуре набавки Свјетске банке (укључујући стандардне формулације за услове рада и захтјеване услове рада приложене у ПУР-у). Ангажовање треће стране подлијеже конкурентној отвореној тендерској процедури или другој одговарајућој процедури према правилима Свјетске банке. Очекује се да ће се број уговорених радника кретати око 10. Уговор са уговореним радницима потписаће МРБИЗ.

У оквиру Пројекта се не очекују заједнички и примарни добављачи.

Карактеристике пројектних радника: Карактеристике радника по уговору укључују посебне специјализације за одређене врсте услуга, искусне и високо квалификоване, локалне раднике, раднике и раднице, минималне старости од 18 година. Уговорени радници ће укључивати националне консултанте.

Радни ангажман: Радници по уговору ће бити ангажовани према одређеним пројектним активностима и потребама, као и према претходно утврђеним описима задатака, критеријумима и времену потребном за завршетак услуга.

Радници по уговору: Очекује се до 10 консултаната који могу бити појединци или консултантске куће, као и добављачи неких роба. У случају консултантске куће, број одређених стручњака биће дефинисан у складу са потребама извршења задатка. Планиране активности могу бити повезане са неком врстом техничке помоћи или консултантских услуга, на примјер различите врсте обуке путем *web/online* обуке о релевантним пројектним активностима, процјене утицаја, обраде података и управљања, савјетодавних услуга, ИТ опреме и слично.

Радници мигранти: не очекују се у оквиру пројекта.

Радници у заједници: С обзиром на природу пројекта и контекст земље, радници у заједници, како је дефинисано у ППЗ 2, неће бити ангажовани на Пројекту.

5. ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА

Овај одељак описује слjedeће, на основу доступних информација:

Пројектне активности: Пројекат ће подржати проширење програма активног тржишта рада (АПТР), посебно везаних за примјену ЕСО-а, које имплементира Завод за запошљавање РС (ЗЗЗ РС) у РС наредне три године, као дио одговора на опоравак од пандемија. Овим се не уводе нове активности, већ се надовезује на изворне пројектне активности (углавном компонента 1). Активности везане за ИР 1 (запошљавање путем АПТР) усклађене су са оригиналним РЦП, који ће остати непромијењен. Стога су описи компоненти непромијењени, уз један изузетак: укључивање

додатне циљне групе- „ново-незапослених“ каоудио лица која траже посао за програме који ће се суфинансирати кроз пројекат. Параметри и врсте активних програма тржишта рада (АПТР) које нуди 333 РС могу се разликовати од оних описаних у РПП-у. То је била пракса током имплементације да се одговори на промјењиве потребе тржишта рада и размотри учење стечено на основу евалуације програма. Ипак, и даље ће се финансирати нови и побољшани програм самозапошљавања и програми обуке на радном мјесту.

Кључни радни ризици: Државни службеници (ЈУП) и радници по уговору у оквиру Пројекта обављати ће првенствено канцеларијске послове, поред повремених посјета на терену ради праћења и надзора над спроведеним активностима. С обзиром на природу активности које обављају директни радници и која је углавном базирана на канцеларијама, ризици по здравље и безбедност су минимални или занемарљиви, осим ризика од заразних/преносивих болести као што је био (COVID -19).

Радници на пројекту углавном се налазе у канцеларијама, ризици по здравље и безбједност су минимални или занемарљиви изузев предугог боравка у сједећем положају и рефлексије, потенцијалног преоптерећења на послу и прековременог рада;

Пројекат се оцјењује са ниским ризиком на родно засновано насиље (Сексуална експлоатација и злостављање/Сексуално узнемиравање - СЕЗ/СУ). Ако током имплементације потпројеката настану други ризици по рад, овај ППУ ће бити на одговарајући начин допуњен како би се спријечили даљи утицаји.

6. КРАТАК ПРЕГЛЕД РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА: ОДРЕДБЕ И УСЛОВИ

Овај одјељак поставља кључне аспекте радног законодавства РС у погледу услова рада и начина на који се законодавство РС примјењује на различите категорије радника. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке наведене у ЕСС2, став 11 (тј. плате, одбици и бенефиције).

Босна и Херцеговина је потписница 83 конвенције МОП-а укључујући и 8 основних конвенција. Основни закон које регулише одредбе и услове запошљавања у РС је Закон о раду³ као и Закон о облигационим односима⁴.

Одредбе и услови запошљавања државних службеника: У складу са Законом о државној управи⁵, Законом о државним службеницима⁶, Посебним колективним уговором за запослене у јавној управи у Републици Српској⁷ и уговором са послодавцем (МРБИЗ).

Недискриминација и једнаке могућности. Одредбе и услови предвиђени законима укључују забрану дискриминације у погледу услова за запошљавање и избора кандидата, образовања,

³ „Службени гласник РС“, број: 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21

⁴ " Службени гласник РС", број: 17/93, 3/96, 74/04

⁵ „Службени гласник РС“, број: 115/18, 111/21, 15/22, 56/22, 132/22 и 90/23.

⁶ „Службени гласник РС“, број: 118/08, 117/11, 37/12 и 57/16

⁷ „Службени гласник РС“, број: 67/16 и 79/23

обуке и професионалног развоја, напредовања и отказа уговора о раду. Забрањена је дискриминација радника и лица која траже посао с обзиром на пол, сексуалну оријентацију, брачни статус, породичне обавезе, старост, инвалидитет, трудноћу, језик, веру, политичка и друга мишљења, етничко порекло, социјално порекло, материјални статус, рођење, расу, боју коже, чланство или недостатак у политичким странкама и синдикатима, здравствено стање или било које друге личне карактеристике. Узнемиравање и сексуално узнемиравање такође су забрањени.

Механизам жалби. Државни службеници имају приступ постојећим институционалним механизмима за подношење жалби у складу са чланом 97. Закона о државним службеницима.

7. КРАТАК ПРЕГЛЕД РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА: ЗАШТИТА И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Овај одјељак поставља кључне аспекте радног законодавства РС у вези са здрављем и заштитом на раду, те примјену националног законодавства на различите категорије радника. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке наведене у ЕСС 2, ставови 24 до 30.

Закон о заштити на раду⁸ регулише заштиту и здравље на раду у РС.

Овим законом уређују се заштита и здравље на раду као дјелатност од општег интереса, закон одређује носиоце спровођења и унапређења заштите и здравља на раду, њихова права, обавезе и одговорности, превентивне мјере, као и друга питања везана за заштиту и здравље на раду. Заштита и здравље на раду обухватају скуп организованих мјера и активности усмјерених на увођење услова који обезбеђују: заштиту на раду, избегавање и отклањање ризика и опасности које могу изазвати несреће на раду, професионалне и друге болести и оштећење здравља запослених, безбедност и здравље на раду и радна способност запосленог. Закон прописује обавезе и одговорности послодавца у вези са: обезбјеђивањем заштите и здравља на раду (опште обавезе, посебне обавезе заштите и обука запослених); обезбјеђивање превентивних мјера за раднике у циљу стварања безбједног и здравог радног окружења (обезбјеђивање прве помоћи, обезбјеђивање радника средствима и опремом за рад и обезбјеђивање редовних прегледа средстава рада, радних просторија и микроклиме и на радног места); процјена и ублажавање ризика и опасности везаних за рад; итд.

Закон такође регулише права и обавезе радника, начин организовања послова заштите на раду, поштујући правила о заштити и здрављу на раду описана у одељку Политике и процедуре.

⁸ „Службени гласник РС“, број: 1/08 и 13/10

8. ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ

Јединица за имплементацију пројекта (ЈИП) при Министарству рада и борачко-инвалидске заштите одговорна је за цјелокупну имплементацију пројекта, активности надзора и координације, као и за праћење и извјештавање о учинку пројекта, укључујући праћење усклађености пројекта са ППЗ.

9. ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ

Политике и процедуре усвојене за овај пројекат омогућит ће постизање циљева ЕСС 2 и усклађеност са Законом о раду РС, Законом о републичкој управи, Законом о државним службеницима, Посебним колективним уговором за запослене у јавној управи Републике Српске, уговором са послодавцем (МРБИЗ) и Законом о облигационим односима.

Запошљавање пројектних радника засниват ће се на принципима недискриминације и једнаких могућности. Нема дискриминације у погледу било којих аспеката радног односа, попут запошљавања, накнаде, услова рада и услова запошљавања, приступа обуци, напредовања или престанка радног односа. Треће стране ће развити слједеће мјере уз надзор ЈИП-а како би се обезбиједио правичан третман према свим запосленима:

- Пројекат промовише правичан третман, недискриминацију и једнаке могућности пројектних радника;
- Пол, језик, старост, здравствено стање, етничко поријекло, вјера, брачни статус, сексуална оријентација, политичко или друго увјерење, материјално стање, друштвено поријекло, чланство у политичким организацијама и/или синдикатима не могу се узети у обзир при доношењу одлуке у вези запошљавања;
- Минимална старост за запошљавање је 18 година,
- Прије запошљавања ће бити представљен јасан опис послова и објашњење вјештина потребних за свако радно мјесто;
- Радници ће имати писане уговоре који описују одредбе и услове дужности и одговорности. Уговори ће бити сачињени на одговарајућем језику разумљивом за обе стране;
- Уговори ће садржати као минимум све обавезне одредбе закона везаних за РС и све одредбе за постизање захтева овог ПУР и ЕСС 2;
- Радници имају право на редовну плату, као и на накнаду плате за периоде одсуства са рада или посебне услове рада (рад на мрежи, итд.).
- Радници имају право на одмор током радног времена, дневног одмора, недељног одмора и годишњих одмора како је прописано одговарајућим законом и у договору са послодавцем.

- Радници имају право на правично поступање и заштиту од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и злостављања на послу.
- Постојат ће механизам за подношење жалби који ће омогућити раднику на пројекту да поднесе жалбу/проговор. Механизам за подношење жалби не садржи језичке и културне баријере и неће ометати приступ судској заштити.
- Придржаваће законских рокова и услова за обавјештења (тј. да се обавјештење даје у писаној форми заједно са објашњењем, да се обавјештење не може дати из неоправданих разлога итд.
- Рад дјецe и присилни рад неће бити дозвољени у оквиру овог пројекта.

Политике и процедуре везане за ЗНР су сљедеће:

- Радници морају бити упознати са прописима о безбједности и здрављу на раду.
- Обезбједити сигурно радно мјесто и завршити поступак процјене ризика прије почетка било каквих активности.

ЈИП ће у року од 48 сати обавијестити Банку о сваком инциденту или несрећи у вези са пројектом које имају или би могле имати значајан штетан утицај на животну средину, заједницу, јавност или раднике (рад, здравље и безбједност, или штетни утицај, несрећа или околност), али најкасније три (3) календарска дана након догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге радничке протесте. ЈИП ће припремити извјештај о догађају и корективним мјерама и доставити га Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

10. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Минимална старост за запошљавање за овај пројекат је 18 година, а у процесу запошљавања уговорених радника и државних службеника, од кандидата ће се тражити да доставе:

- документ који потврђује старост особе (извод из матичне књиге рођених);
- лична карта или пасош,
- доказ о завршеном степену образовања.

Будући да се од трећих страна очекује да запошљавају или ангажују високо квалификоване, искусне и компетентне раднике на пројектима, подразумијева се да нико млађи од 18 година неће бити запослен нити ангажован. Ако било који извођач запосли или ангажује лице млађе од 18 година, то ће бити пријављено властима (инспекција рада) и предузет ће се мјере против извођача у складу са законом и предметом уговора са МРБИЗ/ЈИП.

Неће се уводити никаква друга ограничења у погледу старосне доби за запослење. Старост радника неће се користити као критеријум при одлучивању о запошљавању и унапређењу радника на пројекту или раскиду уговора. Извођачи ће морати да провјере идентификацију и старост својих радника.

11. ОДРЕДБЕ И УСЛОВИ

Услови запошљавања или ангажовања пројектних радника, допуњени овим ПУР-ом, покрит ће неколико празнина да би се у потпуности ускладили са захтјевима ЕСС 2.

За све раднике на пројекту услови и одредбе о запослењу или ангажовању морају да задовоље, између осталог, следеће стандарде:

- Радници на пројекту морају имати писане уговоре који садрже опис задатака и активности, обавеза и дужности, период и све остале услове и одредбе везане за додјелу уговора.
- Радници на пројекту могу бити запослени или ангажовани на пројекту тек након потписивања и примања копије уговора о раду или уговора о ангажовању који садржи информације које захтјевају закон и примјенљиве процедуре.
- Радници на пројекту имају право на редовну плату. Плаћање ће бити реализовано након испуњења и документовано са уговорним обавезама
- Радник на пројекту има право на дневни одмор од најмање 16 сати у року од 24 сата, као и на недељни одмор, од најмање 24 узастопна сата.
- Просјечно седмично радно вријеме не може бити дуже од 40 сати.
- Радник има право на годишњи одмор, боловање и породично одсуство, у складу са важећим законодавством РС. Ако национално законодавство не предвиђа право на одсуство по било ком основу (тј. Уговор о консултацијама), уговорна страна ће раднику на пројекту, на његов/њен захтјев, дати разуман период одсуства узимајући у обзир све околности.
- Послодавац ће бити одговоран за предузимање превентивних и заштитних мјера како би се осигурало безбједно и здраво радно окружење и информисање радника на пројекту о свим релевантним питањима и условима који утичу на његово/њено здравље и заштиту на раду. Радници на пројекту ће поштовати прописе који се односе на сигурност и заштиту живота и здравља на раду како не би довели у опасност његов живот и здравље и здравље других.
- Уговор о раду или уговор о ангажовању престају на дан његовог истека, осим ако се обе стране другачије договоре. У случају пријевременог отказа, писани отказ ће бити поднијет најмање 15 дана унапријед у случају отказа запосленог, или најмање 30 дана ако је послодавац дао отказ.
- Послодавац ће спријечити дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и злостављање на послу и осигурати једнак третман и једнаке могућности за све.
- Сви радници на пројекту ће бити упознати са МРЖ, упознати са примјеном жалби везаних за СЕЗ/СУ, наведених у овом ППУ -у, и моћи ће да подносе своје жалбе на свом матерњем језику.

Уговорени радници у оквиру Пројекта биће ангажовани у складу са Правилима о јавним набавкама Свјетске банке за зајмопримце ИПФ-а „Набавка у финансирању инвестиционих пројеката за робу, радове, консултантске услуге и консултантске услуге“ (јул 2016., ревидиран

новембра 2017. и августа 2018., јуна 2023.) и према условима утврђеним стандардом Свјетске банке или документима прихватљивим за Свјетску банку.

12. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ

Закон о раду РС не предвиђа механизме за подношење жалби као обавезну праксу, већ умјесто тога предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих поступака у радним односима.

Закон о мирном рјешавању радних спорова⁹ омогућава рјешавање појединачних и колективних притужби и захтјева који проистичу из радног односа и радних ситуација без упућивања на правосуђе посредством медијатора и арбитра и договором укључених страна.

Закон о забрани дискриминације БиХ¹⁰ прописује јасне процедуре које треба слиједити у сваком случају дискриминаторних радњи, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона.

Горе наведени механизми предвиђени законодавством БиХ и РС-а сматрају се минималним стандардом који се мора постићи у рјешавању незадовољства радника и ученог злостављања.

У складу са ЕСС 2, за све раднике на Пројекту биће обезбјеђен механизам за подношење жалби. Треће стране које запошљавају/ангажују уговорене раднике (и, гдје је то релевантно, њихове организације) ће бити у обавези да обезбиједје одговарајуће механизме за подношење жалби радницима како би указали на повреду радног права. У вријеме запошљавања, уговорени радници ће бити обавијештени о механизму за подношење жалби. Биће предузете мјере како би механизам за подношење жалби био лако доступан свим радницима на пројекту.

Државним службеницима обезбијеђен је приступ институционалним механизмима за подношење жалби како је предвиђено у Поглављу 6, а припремиће их и обезбиједити МРБИЗ, које ће бити одговорно за примање и рјешавање ових притужби.

Од трећих страна ЈИП ће захтјевати да развију и примјене механизам за подношење жалби за своју радну снагу, укључујући подизвођаче, прије почетка активности. Ово ће бити спроведено кроз тендерску документацију и накнадне уговоре. ЈИП ће захтијевати документоване доказе да се тога придржавају и да су сви такви радници добили одговарајуће информације и да имају приступ механизму за подношење жалби. Релевантне информације требале би бити доступне током трајања пројекта на начин који је јасан, разумљив и доступан радницима, путем писаних обавијести које прате уговор о раду, на огласним плочама или путем сличних комуникацијских механизма.

Механизам за подношење жалби биће сразмјеран природи и обиму и потенцијалним ризицима и утицајима пројекта. Он ће бити осмишљен тако да брзо рјешава жалбе, користећи разумљив и транспарентан процес који пружа благовремене повратне информације на разумљивом језику и дјеловати ће на независан и објективан начин.

МРЖ ће укључивати сљедеће елементе:

- Једноставност поступка (могућност давања коментара, подношења жалби, приједлога, неформалних притужби итд.);

⁹ “Службени гласник РС”, број: 91/16

¹⁰ “Службени лист БиХ”, број: 59/09, 66/16

- Бесплатно,
- Одређени временски рокови за одговор на притужбе и рјешавање предмета;
- Дневник жалби за регистрацију и праћење благовременог рјешавања жалби;
- Управа ће озбиљно третирати притужбе и предузети одговарајуће радње;
- Могућност подношења другостепене жалбе у случају да радник није задовољан понуђеним рјешењем.

Механизам за рјешавање жалби не омета приступ другим судским или административним правним лијековима који су доступни у складу са законом или путем постојећих арбитражних поступака или мијењају механизме за подношење жалби који су предвиђени колективним уговорима.

13. УПРАВЉАЊЕ УГОВОРЕНИМ РАДНИЦИМА

У оквиру пројекта Министарство рада и борачко-инвалидске заштите путем ЈИП-а уговара раднике у складу са Процедурама о набавкама Свјетске банке за зајмопримце ИПФ-а. Набавка у сврху финансирања инвестиционих пројеката за робе, радове, неконсултантске и консултантске услуге (јул 2016., ревидирани новембар 2017., август 2018. и јун 2023. године).

Управљање питањима рада, укључујући здравље и заштиту на раду, обављаће се у складу са процедурама управљања радом.

ЈИП ће осигурати да су извођачи радова буду легитимни и поуздани субјекти и да су све писане процедуре рада које извођачи имају успостављене у складу са овом процедуром. Процедура управљања радом ће бити доступна трећим странама кроз процес одабира.

Као дио процеса одабира, ЈИП ће спровести процес системске анализе и прегледати сљедеће информације:

- Подаци у јавним евиденцијама, на примјер, регистри правног лица и јавни документи који се односе на кршења важећег Закона о раду, укључујући извјештаје инспекције рада и других извршних органа;
- Пословне дозволе, регистрације, дозволе и одобрења;
- Документи који се односе на систем управљања радном снагом, укључујући питања заштите на раду, на пример, процедуре управљања радом;
- Копије претходних уговора са извођачима и добављачима, које показују укључивање одредби и услова који одражавају ЕСС 2.
- Кодекс понашања и СЕЗ/СЗ Кодекс понашања.

Прије склапања уговора, понуђачи морају поднијети изјаву којом потврђују одређеност о ЕСС СБ, њихову чврсту усаглашеност са националним законима о раду и запошљавању и здрављу и заштити на раду и поступцима управљања радом у складу са ЕСС2 СБ и спремност да се уздрже од било које праксе која се може тумачити или перципирати као дискриминаторна или непоштена према својим запосленима. Образац изјаве налази се у ПРИЛОГУ 02 ИЗЈАВА ТРЕЋИХ ЛИЦА

(ПОТЕНЦИЈАЛНИ ИЗВОЂАЧИ И ПРУЖАОЦИ УСЛУГА) О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ОДРЕДБАМА ЗАКОНА О РАДУ И ЗПП-а).

ЈИМ ће пратити радни учинак трећих страна користећи образац из Прилога 01.

Осим тога, уговори са изабраним извођачима морају да садрже одредбе које се односе на заштиту и здравље на раду, у складу са захтјевима СБ и националним законом.

Од извођача се очекује да осигурају да су њихови подизвођачи, добављачи и пословни партнери укључени у имплементацију Пројекта те усклађени са законом и да немају евиденцију о кршењу прописа о раду или ЗНР. Извођачи треба да спроведу поступак системске анализе прије ступања у било коју врсту уговорних или пословних односа са подизвођачима, добављачима и пословним партнерима како би се увјерили да су поуздани и поштују законе. Препоручује да се одредбе које се односе на рад и заштиту на раду које гарантују поштовање стандарда утврде и уграде у њихове уговоре и споразуме. Извођачи ће бити упознати са овим захтјевима у фази подношења понуда.

14. РАДНИЦИ ЗАЈЕДНИЦЕ

Није примјењиво

15. РАДНИЦИ ЗА ОСНОВНЕ НАБАВКЕ

Није примјењиво

ПРИЛОГ 01 ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДА И УСЛОВА РАДА (за треће стране које ангажују уговорене раднике)

Назив наручиоца:
Број уговора:
Уговорни период: почетак (мјесец/дан/година) завршетак (мјесец/дан/година)
Уговарач/Извршилац услуге:
Период извјештавања:
Датум извјештаја:
Потпис одговорног лица:

ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДА И УСЛОВА РАДА

I/ СТАТИСТИКА И ЗАПОСЛЕНИ¹¹ РАДНИЦИ :

1. Укупан број запослених радника¹² разврстан по полу: М_____Ж_____
2. Број радника на уговору о раду
3. Број радника ангажованих без заснованог радног односа
4. Број радника који имају социјално, пензијско и инвалидско и здравствено осигурање
5. Број радника/ангажованих лица који добијају плату/накнаду редовно најмање једном мјесечно
6. Број радника који је напустио компанију у периоду извјештавања
7. Број радника новозапослених радника у периоду извјештавања
8. Број радних сати по раднику (просјечно мјесечно)
9. Укупни прековремени рад (просјечно мјесечно по запосленом)

¹¹ Запослени је свако физичко лице запослено или ангажовано за рад или обављање услуга код послодавца

¹² Број запослених се односи на стварни број/број запослених на датум састављања извјештаја

10. Број поврједа на раду (у периоду извјештавања и кумулативно од период закључивања уговора)
11. Број поврједа на раду са смртним исходом (у периоду извјештавања и укупно)
12. Број забиљеженог насиља
13. Број забиљеженог узмениравања/злостављања
14. Могућност доступног и функционалног механизма жалбе за заполеног (ДА/НЕ)
15. Број жалби на основу Жалбеног механизма (у периоду извјештавања и укупно од почетка уговорног односа)
16. Број жалби ријешен путем Жалбеног механизма (у периоду извјештавања и укупно од почетка уговорног односа)
17. Број тужби у вези са питањима рада, запошљавања и заштите на раду
18. Број спорова доведених до мирног рјешења/ добровољне арбитраже
19. Број посјета инспекције рада/ Заштите на раду

II/ СТАТИСТИКА РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ:

1. Укупан број радника на пројекту:

2. Број радника на пројекту са уговором о раду:

3. Број пројектних радника са другим врстама уговора:

4. Број радника на пројекту са приступом социјалном осигурању, пензијском и инвалидском и здравственом осигурању те верификованим потврдом из регистра:

Контролна листа за провјеру услова рада

	Одредбе и услови	ДА / НЕ	Забилјешка
1	Сви радници на пројекту имали су уговор о раду или уговор о ангажовању у писаној форми.	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Не", наведите и објасните
2	Сви радници на пројекту плаћани су најмање једном мјесечно	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Не", наведите и објасните
3	Сви радници на пројекту радили су 8 сати дневно, 40 сати недељно или мање	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Не", објасните и наведите одрађене сате
4	Сви радници на пројекту имали су редован дневни и недељни одмор	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Не", наведите и објасните
5	Радници на пројекту су добили отказ	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Да", наведите број и објасните услове раскида
6	Радници на пројекту су похађали програм обуке у вези са Заштитом на раду	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Да", наведите врсту и број листова
7	Радници на пројекту добили су одсуства на која имају право	ДА " " НЕ "	Ако је одговоар "Да" наведите тип и број одсуства

	Одредбе и услови	ДА / НЕ	Забилјешка
8	Радници на пројекту су учествовали у несрећама на раду које су довеле до поврједа или смртних случајева	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Да" наведите и објасните
9	Радници на пројекту извјештавали су о случајевима дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или непоштивања закона	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Да" наведите и објасните
10	Радници на пројекту су уложили притужбе или започели добровољну арбитражу / правни поступак ради рјешавања спора	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Да" наведите и објасните
11	У извјештајном периоду било је неких инцидената због непоштивања Процедура управљања радом	ДА " " НЕ "	Ако је одговор "Да" наведите и објасните

ПРИЛОГ 02 ИЗЈАВА ТРЕЋИХ СТРАНА (ПОТЕНЦИЈАЛНИ ИЗВОЂАЧИ И ИЗВРШИОЦИ УСЛУГА) О САГЛАСНОСТИ СА ОДРЕДБАМА ЗАКОНА О РАДУ И ПРОЦЕДУРАМА УПРАВЉАЊА РАДОМ ПРОЈЕКТА

Датум и мјесто издавања: _____

Назив и адреса издаваоца (понуђач): _____

ИЗЈАВА О ПРАВНОЈ И РЕГУЛАТОРНОЈ УСКЛАЂЕНОСТИ

Овим изјављујемо:

- Свјесни смо и придржавамо се стандарда постављених у ЕСС 2 Свјетске банке;
- Усклађени смо са свим националним законима¹³ и важећим прописима који се тичу запошљавања, рада и односа запослених, те услова рада и рада;
- Посвећени смо пружању безбједног и здравог окружења за наше запослене и спровођењу свих захтјева заштите и здравља на раду како је предвиђено националним законодавством и ЕСС 2 Свјетске банке;
- Не толеришемо било који облик дјечијег, присилног рада или ропства.
- Забрањујемо сваки облик узнемиравања, сексуалног узнемиравања, злостављања, насиља, укључујући родно засновано насиље (СЕЗ/СУ) на послу и забрањујемо директну или индиректну дискриминацију било ког запосленог или групе запослених по било ком основу и из било ког разлога.
- Потврђујемо да ће раднички механизам за жалбе бити доступан свим нашим запосленима и лицима запосленима да раде са нама до датума почетка уговора.

Овим изјављујемо да уколико добијемо уговор усвојићемо процедуре управљања радом у складу са СБ ЕСС 2, примјенљиве на пројекат, и укључити их у своју праксу.

Овим потврђујемо наше разумијевање да наша компанија може бити подвргнута најављеним и ненајављеним посјетама, провјерама локација и ревизијама услова рада и рада од стране овлашћених представника послодавца или независних трећих страна у циљу провјере усклађености са горњом изјавом.

¹³ Национални закони упућују и на законе Републике Српске и на домицилни закон земље у случају да је страни понуђач

Схватамо да би непоштовање било које од горе наведених обавеза могло довести до раскида уговора и искључења из пројекта.

Потпис:

Име:

Позиција: