Republika Srbija

Ministarstvo Finansija

Kneza Miloša 20

11000 Beograd

**Procedure upravljanja radom**

za

Pokretanje dugoročnog finansiranja kroz

projekat tržišta kapitala (P176069)

*Finalna verzija*

Јanuar 2022

Sadržaj

[1. UVOD 4](#_Toc92968507)

[1.1 Pozadina projekta 4](#_Toc92968508)

[1.2 Pozadina upravljanja procesa radom (PUR) i njen okvir 4](#_Toc92968509)

[2. OBIM PRIMENE 5](#_Toc92968510)

[3. ODGOVORNOST ZA UPRAVLJANJE RADOM 6](#_Toc92968511)

[4. PREGLED RADNE SNAGE NA PROJEKTU 6](#_Toc92968512)

[5. PROCENA KLJUČNIH RIZIKA U RADU 8](#_Toc92968513)

[6. KRAĆI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: PRAVILA I USLOVI 9](#_Toc92968514)

[7. KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU (BZR) 14](#_Toc92968515)

[8. ODGOVORNO OSOBLJE 17](#_Toc92968516)

[9. PROCEDURE I POLITIKE 18](#_Toc92968517)

[10. STAROST ZAPOŠLJAVANJA 21](#_Toc92968518)

[11. ODREDBE I USLOVI 22](#_Toc92968519)

[12. MEHANIZAM PODNOŠENJA ŽALBI 23](#_Toc92968520)

[13. UPRAVLJANJE TREĆIM LICIMA 25](#_Toc92968521)

[14. PRIMARNI DOBAVLJAČI 26](#_Toc92968522)

[ANEKS 01 IZVEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA (koriste ga treća lica koja angažuju radnike po ugovoru) 27](#_Toc92968523)

[ANEKS 2 IZJAVA TREĆIH LICA O OBAVEZI POŠTOVANJA ODREDABA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PUR PROJEKTA 31](#_Toc92968524)

[ANEKS 03 - IZVEŠTAJ O IZVRŠENIM JAVNIM KONSULTACIJAMA 32](#_Toc92968525)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Skraćenice** |
| BELEXBZR | Beogradska berzaBezbednost i zdravlje na radu |
| CFJDMIP | Centralna fiducijarna jedinicaDobre međunarodne i industrijske prakse |
| E&S | Ekološki i socijalni |
| ESO | Plan ekoloških i socijalnih obaveza |
| ESF | Ekološki i socijalni okvir |
| ESSJIPKHoVLZOMFMRZBiSPMORNVOOZSOŽSDPIPZRMPURPAZS | Ekološki i socijalni standardiJedinica za implementaciju projektaKomisija za hartije od vrednostiLična zaštitna opremaMinistarstvo finansijaMinistarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanjaMeđunarodna organizacija radaNevladina organizacijaOstale zainteresovane strane Okvir za životnu sredinu i društvoPravilnik o identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu i radnoj sredini Procedure upravljanja radomPlan angažovanja zainteresovanih strana |
| RNRSSBSB ŽSZB | Rodno nasiljeRepublika SrbijaSvetska bankaSmernice Svetske banke za životnu sredinu, zdravlje i bezbednost |
| SGSEiZSUSUBUN | Službeni glasnikSeksualna eksploatacija i zlostavljanjeSeksualno uznemiravanjeSistem upravljanja bezbednošćuUjedinjene nacije |
| ŽM | Žalbeni mehanizam |
| VRS | Vlada Republike Srbije |
| ZoBZR | Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu |
| ZoR | Zakon o radu |
| ZiB | Zdravlje i bezbednost |

 |
|  |  |

# UVOD

## 1.1 Pozadina projekta

Vlada Republike Srbije (Vlada Srbije) je zatražila podršku od Svetske banke (u daljem tekstu: SB/Banka) za unapređenje ambijenta za razvoj tržišta kapitala i produbljivanje tržišta korporativnih obveznica, uključujući izdavanje zelenih i/ili održivih obveznica. Ovo su takođe opšti ciljevi projekta.

MF je krajni rukovodilac projekta, a nadzor nad projektom će biti u rukama jedinice nadležne za tržište kapitala MF-a, dok se očekuje da će upravljanje projektom uključiti i Radnu grupu sastavljenu od strane Ministarstva finansija, Komisije za hartije od vrednosti Srbije (KHoV) i BELEX-om, u cilju poboljšanja koordinacije (i posvećenost) svih komponenti projekta. Projekat će takođe podržati uspostavljanje One Stop Shop-a za tržišta kapitala u okviru MF, sa ciljem podizanja svesti o potrebi razvoja zelenog i klimatskog finansiranja u Srbiji.

## 1.2 Pozadina upravljanja procesa radom (PUR) i njen okvir

Operacije i aktivnosti za koje se traži finansiranje investicionih projekata Svetske banke (IPF) nakon 1. oktobra 2018. godine, potpadaju pod primenu Okvira za životnu sredinu i društvo (OŽSD). ESF obuhvata, između ostalog, ekološke i socijalne standarde, koji postavljaju obavezne zahteve za Zajmoprimca i Projekat.

Kao odgovor na zahteve da projekat bude u skladu sa ESF-om, MF je usvojilo Procedure upravljanja radom (PUR), postavljajući pristup ispunjavanju ciljeva ESS 2: Rad i uslovi rada (ESS2)[[1]](#footnote-2) na Projektu.

Dokument identifikuje kategorije radnika za koje se očekuje da budu angažovani u okviru Projekta, utvrđuje uslove za zapošljavanje ili angažovanje zaposlenih na Projektu, precizira zahteve i standarde koje treba ispuniti i politike i procedure koje treba da se poštuju, prati, procenjuje rizike i predlaže mehanizme za sprovođenje mera usklađenosti. PUR je razvijen da pomogne u izbegavanju, ublažavanju i Upravljanju rizicima i uticajima u vezi sa zaposlenima na projektu i odredi način na koji će se Upravljati zaposlenima na projektu, u skladu sa zahtevima domaćeg zakonodavstva dopunjenim merama za popunjavanje svih praznina koje treba ispuniti zahtevima ESS2.

Ovaj PUR se sastoji od 14 poglavlja. Poglavlje 1 služi kao uvod i pozadinu o predmetnim procedurama. Poglavlje 2 definiše obim primene ovog PUR-a. Struktura Upravljanja radom je predstavljena u Poglavlju 3. Pregled upotrebe zaposlenih u projektu predstavljen je u Poglavlju 4. Ključni potencijalni rizici vezani za rad su navedeni u Poglavlju 5. Nacionalni regulatorni okvir o radu koji reguliše radni odnos u Srbiji razmatran je u poglavlju 6. Zdravlje i bezbednost na radu u zakonskim okvirima zemlje obrađeni su u Poglavlju 7. Radni uslovi, Upravljanje odnosima zaposlenih i zaštita radne snage obrađeni su u poglavljima 8, 9, 10 i 11, žalbeni mehanizam u Poglavlju 12 i upravljanje trećim stranama i primarni radnici za snabdevanje u poslednja dva poglavlja.

U svetlu aktuelne krize COVID-19, razmatranja uticaja pandemije uključena su kao sveobuhvatni element među većinu pitanja o radu i obrađena su u PUR-u u svakom relevantnom poglavlju.

# OBIM PRIMENE

Ovaj PUR se primenjuje na sve zaposlene na Projektu angažovane u okviru Projekta kako je definisano u ESS2.

U kontekstu ovog projekta, termin „zaposleni na projektu“ se odnosi na:

1. lica koja su zaposlena ili angažovana direktno od strane MF da posebno rade na projektu (direktni zaposleni). Od direktnih zaposleni se očekuje da budu osoblje i konsultanti angažovani od strane MF, uključujući osoblje i konsultante Jedinice za implementaciju projekta (JIP), kao i osoblje angažovano za uspostavljanje i rad One Stop Shop-a, koji će biti uspostavljen i smešten u okviru MF.
2. ljudi zaposleni ili angažovani preko trećih strana („Treće strane“ mogu uključivati ugovarače, podizvođače, brokere, agente ili posrednike) za obavljanje poslova u vezi sa osnovnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (zaposleni po ugovoru). Od zaposlenih po ugovoru se očekuje da budu zaposleni u firmama i pružaocima usluga koji se bave pružanjem tehničke pomoći, obuka, jačanja kapaciteta, pravnih i finansijskih savetodavnih usluga preduzećima korisnicama za program izdavanja obveznica; i za uspostavljanje One Stop Shop-a pri MF.

PUR se primenjuje na zaposlene na projektu, uključujući zaposlene sa punim radnim vremenom, skraćenim radnim vremenom, privremenim radom, sezonske radnike i zaposlene migrante.

Za sve državne službenike MF koji mogu biti angažovani na realizaciji projektnih aktivnosti, nastaviće da važe uslovi njihovog zapošljavanja u javnom sektoru. Odredbe ESS2 o zdravlju na radu, kao i zabrani dečijeg i prinudnog rada, primenjivaće se na državne službenike.

Zaposleni u kompanijama korisnicama projekta se ne smatraju zaposlenima na projektu prema ESS2 definiciji. Oni će ostati podložni propisima o radu i zdravlja i bezbednosti.

Kategorija primarnih dobavljača nije relevantna u okviru ovog projekta.

Zaposleni u okviru zajednica neće biti angažovani jer priroda projekta ne zahteva angažovanje zajednice.

Srbija je potpisnica konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR) i Ujedinjenih nacija (UN) koje su harmonizovane sa ESS2[[2]](#footnote-3). Srbija je ratifikovala više od 70 konvencija MOR-a, uključujući 8 osnovnih konvencija. Pravni okvir Srbije kojim se usmeravaju uslovi rada, uključujući SEiZ, je, osim nekoliko manjih pravnih praznina, u potpunosti usklađen sa standardima postavljenim u ESS2. Tamo gde nacionalni pravni okvir nije u skladu, mere za premošćivanje praznina biće sprovedene kao što je navedeno u nastavku.

# ODGOVORNOST ZA UPRAVLJANJE RADOM

Za direktne zaposlene koje angažuju ili će ih angažovati Ministarstvo finansija i Centralna fiducijarna jedinica (CFJ), rukovođenje ovim licima je odgovornost ovih institucija. Odredbe PUR -a će biti obavljenje unutar institucije, a kopije na engleskom i srpskom jeziku će biti dostupne. Rukovodilac JIP-a će biti odgovoran za odabir, angažovanje i upravljanje osobljem JIP-a, dok će se odnosi sa zaposlenima/ljudska pitanja državnih službenika zaposlenih u MF-u koji su privremeno raspoređeni u JIP-u rešavati u skladu sa ljudskim resursima MF i od strane njihovog kadrovskog odeljenja, dok odnosi za osoblje angažovano u CFJ podležu Zakonu o radu (uzimajući u obzir da ova lica nisu državni službenici već konsultanti angažovani putem konsultantskih ugovora) sa definisanim odgovornostima u skladu sa rukovodiocem CFJ i Odeljenja za ljudske resurse MF. Upravljanje ZiB je u nadležnosti službenika za ZiB u MF, CFJ (lice postavljeno u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu). Bilo koja treća strana koja angažuje radnike po ugovoru biće odgovorna za upravljanje odnosima zaposlenih/ljudskim pitanjima u skladu sa ovim PUR i nacionalnim zakonima o radu i zdravstvu. Zahtevi će biti ugrađeni u tendersku dokumentaciju kroz koju će ovaj PUR postati ugovorno obavezujući za bilo koju treću stranu koja pruža robu i usluge Projektu. Tenderska dokumentacija će sadržati pisanu izjavu o obavezi (pogledatie Aneks 02) da će se u slučaju dodele ugovora primeniti PUR i obrazac za praćenje koji će se koristiti za praćenje učinka upravljanja radom (pogledati Aneks 01). Što se tiče implementacije ovih Procedura upravljanja radom, osim ako treća strana nije dodelila projektu menadžera za rad i odnose sa zaposlenima/menadžera za ljudske resurse ili stručnjaka za ZiB, vođa tima/ovlašćeni predstavnik će biti odgovoran za usklađenost sa odredbama PUR-a.

# PREGLED RADNE SNAGE NA PROJEKTU

Očekuje se da će na Projektu biti angažovane sledeće kategorije zaposlenih:

***Direktni zaposleni.*** Direktni zaposleni će uključivati nezavisne konsultante angažovane posebno za rad u vezi sa projektom. Ovo će uključivati:

* Osoblje Jedinice za implementaciju projekta (JIP), u kojoj je smješteno Ministarstvo finansija.
* Spoljni konsultanti će biti integrisani u JIP,
* Eksterni konsultanti i savetnici angažovani od strane Službe za politiku tržišta kapitala i regulatorne jedinice u Ministarstvu finansija u cilju da privremeno ojačaju kapacitet jedinice,
* Komisija za hartije od vrednosti Srbije (KHoV) će angažovati kvalifikovane i obučene konsultante za izvršavanje novih odgovornosti usmerenih na novo jednošaltersko uspostavljanje čije je uspostavljanje podržano od strane projekta..

Centralna fiducijarna jedinica (CFJ) MF će obavljati fiducijarne odgovornosti, tj. nabavke i finansijsko upravljanje. CFJ je osnovana u okviru MF 2017. godine, sa ciljem da pruži fiducijarnu podršku svim projektima koje podržava Svetska banka u Srbiji. CFJ ima adekvatno osoblje sa stručnim i iskusnim konsultantima, ali će naknadno izraziti svoje potrebe u pogledu broja i profila potencijalnog osoblja koje će biti raspoređeno na projektni rad ako bude potrebno. Njihov ugovor o zapošljavanju će sadržati odredbe i uslove u skladu sa Zakonom o radu i zakonom o radu pošto oni nisu državni službenici.

Ovi radnici će biti angažovani putem standardnog obrasca Ugovora o konsultantskim uslugama koje Banka pruža i čija je primena obuhvaćena Ugovorom o kreditu koji će Republika Srbija i Banka potpisati.

Rad i uslovi rada državnih službenika koji rade ili će raditi u vezi sa projektom u JIP ostaju podložni nacionalnim zakonima o državnim službenicima. Njihov radni odnos će ostati podložan uslovima i odredbama njihovih postojećih ugovora ili aranžmana o zapošljavanju u javnom sektoru, sa izuzetkom zahteva u oblasti zaštite radne snage i zdravlja i bezbednosti na radu (ZiB) i zabrane dečijeg i prinudnog rada će se primenjivati na državne službenice koji su angažovani na projektu. Sve dok i osim ako se zakonski transfer (u skladu sa zakonskim zahtevima) njihovog zaposlenja ili angažovanja ne izvrši tako da oni budu direktni zaposleni na projektu, tokom trajanja Projekta, njihov status ostaje nepromenjen kao državni službenici.

Broj **direktnih zaposlenih** se procenjuje između 15-20, koji će biti angažovani za rukovodeće, tehničke, socijalne, ekološke, finansijske, nabavke i administrativne funkcije u okviru JIP. Direktni radnici će biti iskusni, domaći i internacionalno angažovani profesionalci u svojim oblastima, sa visokim i raznovrsnim obrazovanjem različitim obrazovanjem (npr. pravnici, bankari, finansijski stručnjaci, ekonomisti, ekološke i društvene nauke i slično). Oni će biti angažovani na osnovu pojedinačnih ugovora, sa različitim radnim vremenom (punim ili skraćenim), i biće im dodeljeni specifični zadaci i odgovornosti pošto njihove usluge procesiraju od suštinskog značaja za osnovne funkcije projekta.

Ministarstvo finansija trenutno ima dve pozicije, a dodatni kapacitet će biti izgrađen identifikovanjem novih pozicija za pokrivanje specifičnih potreba ovog projekta i proširenog obima ekoloških i društvenih zahteva koje donosi Okvir za životnu sredinu i društvo (OŽSD) Svetske banke.

Zaposleni po ugovoru: Zaposleni po ugovoru će biti angažovani ili zaposleni od strane trećih lica, kao što su konsultanti koji pružaju pomoć u restrukturiranju na osnovu pregleda korporativnog upravljanja, konsultanti za finansijsko restrukturiranje ili korporativno restrukturiranje, obuka o tržištu kapitala za direktore i organe uprave preduzeća itd. tehničku pomoć za razvoj specifičnih proizvoda, kao što su zelene/tematske obveznice, municipalne obveznice i drugi proizvodi u skladu sa strategijom, kao i sveobuhvatan paket tehničkih, finansijskih i savetodavnih usluga. Podizvođači, u meri u kojoj je takvo podugovaranje dozvoljeno prema matičnim ugovorima, podjednako podležu ovom PUR-u. Ovo podrazumeva profesionalce i pomoćno osoblje koje su dodelili konsultanti, ili bilo koji podizvođač ili pod-konsultanti, koji obavljaju Usluge ili bilo koji njihov deo**.**

U svom ugovornom i pravnom odnosu sa bilo kojim trećim licem, MF će imati ulogu poslodavca koja je dodeljena odgovarajućim ugovorima. Dodeljivanje ugovora će slediti standardne procedure nabavke Svetske banke (uključujući formulacije standarda za uslove rada i uslova rada kojima će se dodati ovaj PUR, a mogu se koristiti i izvodi iz ovog PUR-a). Angažovanje trećih lica podleže javnom konkursu.

Zaposleni migranti: Strani državljani zaposleni u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje stranih državljana u Srbiji ostvaruju ista prava u pogledu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja kao i državljani Srbije pod uslovom da su ispunjeni uslovi utvrđeni zakonom. Drugim rečima, ako se bilo koji strani državljanin pridržava zakona i dobije privremeni ili stalni boravak i radnu ili ličnu radnu dozvolu, ima pravo na isti tretman kao i svaki drugi zaposleni u Srbiji. Budući da potencijalni radnici po ugovoru treba da se biraju na osnovu njihovih kompetencija i profesionalnih dostignuća, smatra se irelevantnim da li su zaposleni migranti ili domaći državljani. Iz tog razloga, PUR se neće posebno baviti zaposlenim migrantima jer se zaposleni migranti ne očekuju u okviru ovog projekta..

*Zaposleni primarnog snabdevanja: S obzirom na prirodu projekta, radnici primarnog snabdevanja, kako je definisano u EES2, neće biti angažovani na projektu.*

*Zaposleni u zajednici: S obzirom na prirodu projekta, radnici u zajednici, kako je definisano u EES2, neće biti angažovani na projektu.*

# PROCENA KLJUČNIH RIZIKA U RADU

***KLJUČNI RIZICI U RADU***

Ključni rizici u radu povezani su sa kancelarijskim radom (kancelarijske aktivnosti). Predviđa se da će projektni zaposleni (spoljni konsultanti i državni službenici, kao i zaposleni u pružaocima usluga) biti kancelarijsko osoblje čiji se najveći deo posla obavlja u zatvorenom prostoru. Ovi zaposleni sa visokim nivom znanja će vršiti poslove na računaru, iako direktni zaposleni mogu da obavljaju manja putovanja van lokacije sa potencijalnim ciljem nadgledanja direktnih korisnika projekta, a od ugovornih zaposlenih će se možda tražiti da putuju da bi sproveli obuku/tehničku pomoć. Pružaoci usluga angažovani za predviđa se da će pružanje TA biti renomirane firme sa regulisanim uslovima zapošljavanja za zaposlene, dakle, rizici u radu i u pogledu uslova rada i zdravlja i bezbednosti na radu su mali i zanemarljivi za sve projekte Putovanja van lokacije (tj. posete korisnicima, obuka događaji) mogu ih izložiti rizicima vezanim za putovanja i lokaciju i zahteva određeni oprez, ali u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu ovi rizici su minimalni. Moraće se izvršiti odgovarajuće pripreme za svaku posetu ili događaj fokusirajući se na bezbednost saobraćaja i obezbeđivanje adekvatne opreme. S obzirom na prirodu projektnog rada i očekivani profil projektnih radnika, rizik od dečijeg ili prinudnog rada obično je nula. Nijedan od identifikovanih radnika na projektu se ne smatra ugroženim. Nijedan drugi rizik u radu se ne smatra značajnim..

Rizici u vezi sa kancelarijskim radom mogu se ublažiti ili smanjiti kroz poboljšanu organizaciju radnih procesa i redovne kadrovske politike.

Nacionalno zakonodavstvo zahteva od svakog poslodavca da proceni rizike u radu koji su specifični za svako radno mesto/poziciju. Prepoznati rizici se moraju adresirati u skladu sa zakonima o zaštiti na radu. Službenici u oblasti zaštite na radu kod svakog poslodavca su odgovorni da obezbede da se primenjuju adekvatne mere prevencije i zaštite i da se poštuju bezbednosni propisi. Korišćenjem zaštitne opreme, odgovarajućom obukom i organizacijom gradilišta, rizik od povreda na radu i zdravlja na radu može se značajno smanjiti.

Projekat je ocenjen kao nizak u pogledu rodno zasnovanog nasilja, uključujući seksualnu eksploataciju i zlostavljanje (SEiZ) i seksualno uznemiravanje (SU). Mere ublažavanja za rešavanje SEiZA/SU rizika su uključene u odeljak o politikama i procedurama. Procena faktora rizika uzimala je u obzir institucionalni kapacitet agencije za implementaciju, mali priliv radne snage, nepostojeći društveni sukobi i tenzije, snažnu lokalnu primenu zakona, što je dovelo do zaključka da je ovo projekat sa niskim rizikom od rada i da se rizicima može Upravljati kroz zahtevima ovog PUR-a.

**Kontinuirano razmatranje rizika od COVID-19**: Sve kategorije radnika mogu biti uključene u aktivnosti koje izazivaju zabrinutost zbog izloženosti COVID-19, jer većina aktivnosti uključuje fizički kontakt između zaposlenih i/ili fizičke interakcije sa drugim ljudima. Da bi se rizik ublažio, projekat će sveukupno slediti važeće nacionalne smernice i smernice SZO. Identifikacija rizika će pomoći u osmišljavanju odgovarajućih mera za ublažavanje tih rizika, kao što je preraspoređivanje radnih zadataka ili smanjenje broja radnika u kancelarijama/radnim mestima kako bi se omogućilo fizičko distanciranje, obezbeđivanje odgovarajućih oblika lične zaštitne opreme (LZO) i postavljanje alternative direktnom kontaktu – kao što je rad na daljinu i/ili kroz video konferencije gde god je to moguće.

# KRAĆI PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: PRAVILA I USLOVI

Ovaj odeljak postavlja ključne aspekte nacionalnog radnog zakonodavstva u vezi sa rokovima i uslovima rada i kako se nacionalno zakonodavstvo primenjuje na različite kategorije zaposlenih identifikovane u Odeljku 3. Pregled se fokusira na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke navedene u ESS2, stav 11 (tj. plate, odbici i beneficije).

Različiti zakoni, politike i kodeksi prakse su primenljivi na primenu ovog PUR-a. Ovi zakoni i politike usklađeni su sa međunarodnim standardima, odnosno konvencijama MOR-a i direktivama EU, pošto su odredbe, uslovi i instrumenti predloženi u međunarodnim konvencijama i direktivama ugrađeni u nacionalno radno zakonodavstvo.

Ustavom Republike Srbije (2006) jemči se pravo na rad, slobodan izbor zanimanja, dostupnost radnih mesta pod jednakim uslovima, poštovanje dostojanstva ličnosti na radu, bezbedni i zdravi uslovi rada, neophodna zaštita na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni interval za odmor, plaćeni godišnji odmor, pravična naknada za obavljeni rad i pravna zaštita u slučaju prestanka radnog odnosa.

Zakon o radu (ZR)[[3]](#footnote-4) (usvojen 2005. godine sa izmenama i dopunama 2018. godine) je glavni zakon koji vodi radnu praksu u Srbiji. Uslovi predviđeni ovim zakonom obuhvataju zabranu direktne ili indirektne diskriminacije u pogledu uslova zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, uslova rada i svih prava iz radnog odnosa, obrazovanja, stručnog osposobljavanja i specijalizacije, napredovanja na radnom mestu i otkaz ugovora o radu iz razloga pola, rođenja, jezika, rase, boje kože, godina, trudnoće, zdravstvenog stanja i/ili invaliditeta, etničkog porekla, vere, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualne orijentacije, političkog ili drugog uverenja, socijalno poreklo, materijalno stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili bilo koja druga lična karakteristika.

Zakon o radu je takođe predviđeno angažovanje putem Ugovora o delu. Direktni zaposleni angažovani na Projektu kao individualni konsultanti biće angažovani na osnovu konsultantskih ugovora, koji se tretiraju kao ugovorima o delu prema Zakonu o radu. Iako se Zakon o radu odnosi na sve zaposlene koji rade na teritoriji Srbije, državni službenici takođe podležu uslovima i odredbama seta zakona i podzakonskih akata koji preciziraju različite kategorije državnih službenika, njihove dužnosti, ograničenja, proces izbora, Upravljanje učinkom, unapređenje, stručno usavršavanje, pripravništvo, disciplinske mere, pritužbe i žalbe, planiranje ljudskih resursa i administracija. Radni odnos je regulisan i Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (2019, 2010, 2015, 2017) i Zakonom o zapošljavanju stranih državljana (2014, 2017, 2018, 2019). Prava iz radnog odnosa dalje su razrađena Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (2004, 2005, 2006, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018, 2017.), Penzijsko i invalidsko osiguranje (2003, 2004, 2005, 2006, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2018, 2019) i Zakon o zdravstvenom osiguranju (2019). Ovim zakonima se utvrđuju doprinosi, beneficije i prava koja pokrivaju sve zaposlene i proširuju pravo na socijalno, penzijsko, invalidsko, osiguranje od povreda i zdravstvenog osiguranja na one koji rade bez zasnivanja radnog odnosa. Sledeći zakoni se posebno bave pitanjima diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti na radu: Zakon o zabrani diskriminacije (2009), Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radnom mestu (2010), Pravilnik o ponašanju poslodavaca i zaposlenih u odnosu na Prevencija i zaštita od zlostavljanja na radu (2010), Zakon o zaštiti uzbunjivača (2014), Zakon o ravnopravnosti polova (2009). Oni postavljaju žalbene mehanizme i pravne procedure u vezi sa uočenim maltretiranjem i kršenjem prava zaposlenog.

Navedeno zakonodavstvo se odnosi na sve koji rade ili pružaju usluge u Srbiji, radnike ili poslodavce u Republici Srbiji ili stranoj zemlji[[4]](#footnote-5). Iako je uglavnom u skladu sa zahtevima ESS 2, postoje određene praznine. Gde god se pojave takve praznine, PUR pruža smernice koje treba poštovati kako bi se obezbedila usklađenost sa ESS2 pod uslovom da takve smernice ne krše lokalne propise.

**Pružanje informacija i obrasci ugovora o radu**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i poslodavac. Ugovor se sastavlja u najmanje tri primerka, od kojih se jedan predaje zaposlenom (Zakon o radu – član 30).

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili određeno vreme (Zakon o radu – član 31). Ugovor se zaključuje u pisanoj formi pre stupanja na rad zaposlenog.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenim, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, danom stupanja na rad (Zakon o radu - član 32).

Ugovori o radu koji čine elementi su: naziv i adresa poslodavca, naziv i adresa zaposlenog, kvalifikacije zaposlenog, radno mesto i opis posla, mesto rada, vrsta radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme), trajanje radnog odnosa, ugovor na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme, datum početka rada, radno vreme (puno, skraćeno, skraćeno u slučaju izuzetno fizički zahtevnog ili zdravstveno štetnog rada), osnovnu zaradu na datum potpisivanja ugovora, elemente za utvrđivanje osnovice zarade i radnog učinka, naknade zarade, dodatke na zaradu i druga primanja zaposlenog, rokove za isplatu zarada i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo i trajanje dnevnog i nedeljnog rada (Zakon o radu-član 33).

Ako su ugovori o radu ugovoreni na određeno vreme, može se zaključiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na period koji sa ili bez prekida ne sme biti duži od 24 meseca. Međutim, postoje izuzeci od ovog pravila, npr. zamena privremeno odsutnog zaposlenog - do njegovog povratka; zapošljavanje stranog državljanina – do isteka radne dozvole; rad kod novoosnovanog poslodavca – do 36 meseci, radni odnos nezaposlenog lica kome nedostaje do pet godina da ispuni jedan od uslova za odlazak u penziju (Zakon o radu - član 37).

Privremeni i sezonski rad, ugovor o uslugama i dopunski rad su oblici rada bez zasnivanja radnog odnosa. Ovako angažovana lica ne uživaju prava zaposlenih. Međutim, ugovor ili sporazum između dve strane može predvideti neka prava koja obično proističu iz radnog odnosa. Privremeni i sezonski rad imaju maksimalno ograničenje na 120 dana godišnje. Ugovor se sklapa u pisanoj formi, sa nezaposlenim licem, zaposlenim na određeno puno radno vreme ili penzionerom (Zakon o radu, član 197).

**Plate i odbici**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu utvrđenu u skladu sa zakonom, podzakonskim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad jednake vrednosti. Rad jednake vrednosti je posao koji zahteva isti nivo kvalifikacija, odnosno obrazovanje, znanje i veštinu, a koji podrazumeva iste odgovornosti i rezultira jednakim doprinosom poslovnom uspehu poslodavca. (Zakon o radu, član 104). Vreme isplate zarada i naknada se utvrđuje ugovorom o radu.

Zakon zabranjuje bilo kakve odbitke osim onih koje izriče sud ili uz saglasnost zaposlenog i precizira doprinose za osiguranje koji se plaćaju iz bruto zarade. Poslodavac obračunava i uplaćuje doprinose zajedno sa zaradama.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu. Minimalna zarada utvrđuje se na osnovu stope minimalne zarade, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Podzakonskim aktom ili ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o isplati minimalne zarade (Zakon o radu, član 111).

Stopa minimalne zarade utvrđuje se odlukom Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije i utvrđuje se po radnom satu bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara sledeće godine (Zakon o radu, član 112).

**Radno vreme**

Puno radno vreme iznosi 40 sati nedeljno. Podzakonskim aktom može se odrediti kraće puno radno vreme od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno (Zakon o radu – član 51).

Poslodavac može da preraspodeli radno vreme kako bi podržao poslovne aktivnosti, obezbedio efikasno korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u rokovima. Ipak, ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine ne sme u proseku biti veće od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

U slučaju pomeranja radnog vremena, zaposleni ne sme da radi duže od 60 časova nedeljno. Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom (Zakon o radu, čl. 57 i 58).

**Prekovremeni rad**

Prekovremeni rad je ograničen na osam sati nedeljno. Zaposleni ne smeju da rade duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad (Zakon o radu, član 53).

**Odmori i odsustva**

Svaki zaposleni ima pravo na: (i) odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta. Period odmora se računa u radne sate (ZZ, član 64) (ii) odmor između dva radna dana od najmanje 12 uzastopnih sati u roku od 24 sata. U trenucima pomeranja radnog vremena, odmor ne može biti kraći od 11 uzastopnih sati u roku od 24 sata (član 66 ZZ); (iii) nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 uzastopna sata plus 12 sati (unutar 24 sata). Nedeljni odmor je obično nedeljom. Međutim, poslodavac može odrediti drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako to zahteva priroda ili organizacija posla. Nedeljni odmor zaposlenog koji zbog rada u različitim smenama ili u pomerenom radnom vremenu nije u mogućnosti da iskoristi odmor kako je navedeno, ne može trajati kraće od 24 sata uzastopno. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac mu/joj mora dozvoliti odmor u trajanju od najmanje 24 sata uzastopno u toku naredne sedmice (Zakon o radu, član 67).

**Godišnji odmor**

Zaposleni imaju pravo na godišnji odmor. Pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini ostvaruje se nakon mesec dana neprekidnog rada od dana stupanja na snagu radnog odnosa kod poslodavca. Kontinuirani radni odnos obuhvata i periode privremene sprečenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti, i svako odsustvovanje sa posla uz naknadu zarade. Ni uz zamenu novčanom naknadom nije dozvoljeno odricanje zaposlenog niti uskraćivanje ovog prava od strane poslodavca, osim u slučaju prestanka radnog odnosa (Zakon o radu, član 68). Za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se minimum od 20 radnih dana, koji se može povećati na osnovu rezultata rada, uslova rada, radnog iskustva, kvalifikacija i drugih kriterijuma definisanih statutom izvođača radova (član 69. Zakon o radu). O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim (član 75 Zakon o radu). U slučaju otkaza neiskorišćeni dani godišnjeg odmora se nadoknađuju novčano, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju neiskorišćenih dana godišnjeg odmora (Zakon o radu, član 76).

Zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučajevima kao što su začeće braka, porođaj sPURužnika, teška bolest člana uže porodice iu drugim slučajevima utvrđenim podzakonskim aktom ili ugovorom o radu. Dodatnih pet radnih dana je dozvoljeno zbog smrti člana uže porodice i dva uzastopna dana za svako dobrovoljno davanje krvi, računajući i dan davanja krvi. Članovi uže porodice su bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i zakonski staratelj. Podzakonskim aktom i ugovorom o radu mogu se predvideti duža plaćena odsustva i širi krug lica (Zakon o radu, član 77).

**Porodiljsko odsustvo**

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo), kao i na odsustvo radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana. Porodiljsko odsustvo počinje, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog zavoda, najranije 45 dana, ali obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo ističe u trećem mesecu nakon porođaja. Po isteku porodiljskog odsustva počinje nega deteta koja ističe nakon 365 dana od dana početka porodiljskog odsustva. Otac deteta može ostvariti i pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od tri meseca u slučaju da majka napusti dete, umre ili je sprečena iz drugih opravdanih razloga da ostvari to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teška bolest i sl.) i odsustvo za negu deteta. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta, naknada zarade se isplaćuje u skladu sa zakonom (Zakon o radu, član 94).

**Postupak u slučaju otkaza i obaveza isplate zarade i naknade zarade**

Pre otkaza ugovora o radu u slučaju povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, Poslodavac je dužan da zaposlenog u pisanoj formi upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok ne manje od osam dana od dana uručenja opomene da se izjasni o navodima iz upozorenja. Ugovor o radu otkazuje se pisanim aktom i uručuje se zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno prebivalištu ili boravištu zaposlenog. Zaposlenom prestaje radni odnos danom uručenja odluke, osim ako uredbom nije određen drugi rok (Zakon o radu, član 185). U slučaju prestanka, osim u slučaju otkaza, poslodavac radniku isplaćuje svu neisplaćenu zaradu, naknadu zarade i drugu zaradu koja mu je dospela na dan prestanka radnog odnosa najkasnije 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (Zakon o radu, član 186). U slučaju otkaza, sva dospela plaćanja se plaćaju pre datuma raskida.

Poslodavac može da otkaze ugovor o radu zaposlenom koji ne obavlja posao ili zaposlenom koji nema potrebna znanja i veštine za obavljanje poslova ili izrekne neku od mera predviđenih za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, ako je prethodno dao pismeno obaveštenje o nedostacima u radu zaposlenog, dao uputstva i naveo odgovarajući rok da zaposleni unapredi radni učinak, ali zaposleni ne popravi svoj učinak u datom roku (Zakon o radu, član 180a).

Zaposleni može otkazati ugovor o radu uz prethodnu pismenu najavu od 15 kalendarskih dana (otkazni rok). Podzakonskim aktom ili ugovorom o radu može se odrediti duži otkazni rok, ali ne duži od 30 dana (ZoR, član 178).

**Radni sporovi**

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (2014. godine sa izmenama i dopunama 2018. godine) reguliše način i postupke rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova. Spor se može pokrenuti na dobrovoljnoj osnovi u vezi sa kolektivnim ugovorom, štrajkom, otkazom ugovora o radu, radnim vremenom, godišnjim odmorom, isplatom zarade, naknade troškova, diskriminacijom i zlostavljanjem na radu i dr. Zakonodavstvo o radu i zapošljavanju ne predviđa žalbene mehanizme kao obaveznu praksu, već umesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštene ili nezakonite prakse radnog odnosa. Međutim, zakonodavstvo koje se odnosi na prevenciju diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu i borbu protiv korupcije je mnogo konkretnije i propisuje jasne procedure koje treba poštovati u svakom slučaju diskriminatornih radnji, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštovanja zakona.

**Minimalna starost za zaposlenje**

Minimalna starost za zapošljavanje je 15 godina. Lica mlađa od 18 godina mogu zaključiti ugovor o radu uz saglasnost zakonskog zastupnika ili staratelja, s obzirom da im to ni na koji način ne šteti i ne zadržava maloletna lica od sticanja obrazovanja. Zaposlenom mlađem od 18 godina puno radno vreme ne može se odrediti u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti duže od osam časova dnevno (ZoR, član 87). Zabranjeni su prekovremeni rad i pomeranje radnog vremena zaposlenog mlađeg od 18 godina.

**Prinudni rad**

Ustav zabranjuje prinudni rad. Pored toga, Srbija je ratifikovala Konvenciju MOR o prinudnom radu i Konvenciju o ukidanju prinudnog rada, obe koje su trenutno na snazi. Krivični zakonik Srbije navodi različite kategorije trgovine ljudima kao krivična dela i predviđa kaznu od najmanje 10 godina zatvora u zavisnosti od specifičnosti i okolnosti dela, a posebno ako se radi o maloletnim licima.

Ukratko, postoji samo nekoliko oblasti u kojima je nacionalno zakonodavstvo ili delimično usklađeno sa ESS2, ili modalitet implementacije nije dobro definisan. Ne postoje jasni zahtevi u vezi sa konsultacijama sa zaposlenima o pitanjima zaštite na radu, a zakonodavstvo umesto toga ne uspostavlja mehanizme pregleda i ocenjivanja zaštite na radu i ograničenja za vođenje evidencije.

***Razmatranja vezana za Covid-19****: Kako bi sveli na minimum izloženost COVID-19, poslodavci i direktnih i ugovorenih zaposlenih mogu koristiti instrumente predviđene Zakonom o radu. Zakon o radu predviđa obavljanje delatnosti van prostorija poslodavca (tj. rad na daljinu i rad od kuće) dok se zaposlenima garantuju isti uslovi i uslovi zaposlenja (odnosno osnovna plata, radno vreme, odmori i odsustva). Ugovorom o radu mora biti preciziran način nadzora, oprema za rad i moguća naknada ako zaposleni koristi sopstvenu opremu. U izuzetnim okolnostima (kao što je pandemija), vlasti predlažu donošenje odluke kojom se zaposlenima dozvoljava rad od kuće, kao i preraspoređivanje radnog vremena i rad u smenama.*

**Sledeći problemi su identifikovani kao jaz sa ESS2: Zahtevi za rad i uslove rada**

Radno zakonodavstvo koje se odnosi na kategorije projektnih radnika je direktno primenljivo. Poslodavci nisu obavezni da pripremaju PUR, ali ključni elementi se mogu naći u kolektivnim ugovorima (norma) i pravilnicima o zapošljavanju specifičnih za poslodavce (u nedostatku ugovora o pregovaranju). Zakonodavstvo o radu i zapošljavanju ne predviđa žalbene mehanizme kao obaveznu praksu, već umesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštene ili nezakonite prakse radnog odnosa. Za zaposlene koji su kvalifikovani kao državni službenici, zakon kojim se propisuje njihov radni odnos rešava žalbeni mehanizam na način da omogućava radni odnos i rešavanje sporova na radnom mestu preko Komisije za žalbe koja se nalazi u okviru institucije koja zapošljava. PUR efikasno rešava jaz za ŽM. Zakon dozvoljava da se otpremnine i druge zakonske naknade radnicima isplaćuju u roku od 30 dana za prestanak radnog odnosa, dok ESS2 zahteva da se te isplate izvrše pre prestanka radnog odnosa.

# KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU (BZR)

Ovaj odeljak postavlja ključne aspekte nacionalnog radnog zakonodavstva u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu i kako se nacionalno zakonodavstvo primenjuje na različite kategorije radnika identifikovane u Odeljku 1. Pregled se fokusira na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke navedene u ESS2 , stavovi 24 do 30.

Ustav Srbije utvrđuje osnovno pravo na bezbedne uslove rada (2006). Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (ZBZR, 2005, 2015, 2017)[[5]](#footnote-6) je ključni zakonodavni akt u ovoj oblasti koji definiše opšte principe osnovnih zahteva i preventivnih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu (BZR) na radnom mestu, tj. postojeće i predviđene rizike, prevenciju nezgoda i profesionalnih bolesti, obuku, informisanje i konsultovanje zaposlenih i njihovo ravnopravno angažovanje u pitanjima zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

BZR se primenjuje na sve domaće i strane poslodavce bez obzira na njihovu veličinu i na sve domaće i strane zaposlene bez obzira na njihov radni status. Zakon je transponovao ratifikovane konvencije MOR-a i direktive EU i u velikoj meri je u skladu sa SB ESS2. Gde god se pojave određene praznine između srpskog zakonodavstva i ESS2, primenjuju se mere za popunjavanje praznina predviđene ovim PUR.

**Odgovornosti poslodavca**

Zakonom su propisane obaveze i odgovornosti poslodavca u vezi sa obezbeđenjem bezbednosti i zdravlja na radu (opšte obaveze, posebne obaveze i obuka zaposlenih) i procenom i ublažavanjem rizika i opasnosti na radu, predviđeno je imenovanje lica (licencirani službenici za BZR, odnosno pravna lica) odgovorna za obezbeđenje usaglašenosti sa radom i stvaranje bezbednog radnog okruženja i utvrđuje preventivne mere za obezbeđenje bezbednosti i zdravlja na radu. Takođe, uređuju se prava i obaveze zaposlenih, način organizovanja poslova bezbednosti i zdravlja na radu, pružanje prve pomoći na radnom mestu, mogućnost izbora predstavnika među zaposlenima za bezbednost i zdravlje na radu, obaveze poslodavca u vezi sa vođenjem evidencije, razmenu informacija i saradnju sa nadležnim institucijama, pitanje polaganja stručnog ispita i licenciranja, nadležnost uprave bezbednosti i zdravlja na radu. Odredbe ZSO dalje su razrađene u brojnim podzakonskim aktima, u cilju regulisanja konkretnih postupaka implementacije.

**Izveštavanje o nezgodama, poginulima, povređenima**

Poslodavac je dužan da evidentira nezgode, slučajeve profesionalnih bolesti i opasnih nezgoda i dostavlja izveštaj zaposlenom i službi socijalnog osiguranja. U prva 24 sata od udesa, poslodavac treba da obavesti nadležne organe za sprovođenje zakona (policiju) i Inspekciju rada u slučaju smrtonosne, masovne ili pojedinačne teške povrede, zbog koje zaposleni nije u mogućnosti da radi tri radna dana uzastopno, kao i svaki opasan događaj koji može dovesti u opasnost zdravlje i bezbednost zaposlenih. Poslodavac je takođe dužan da vodi evidenciju nezgoda i profesionalnih bolesti na radnim mestima.

**Pružanje osiguranja zaposlenima u slučajevima povreda, smrtnih slučajeva, invalidnosti i bolesti**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva sa rada zbog privremene sprečenosti za rad u trajanju do 30 dana u iznosu od 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, pod uslovom da ne može biti niža od minimalne zarade, ako je privremena sprečenost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću (ZoR, član 115). Pravni lekovi uzimaju u obzir nivo plate, dok sud može uzeti u obzir druge socio-ekonomske karakteristike. Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete nastalu zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti koju odredi sud ili osiguravajuće društvo.

**Preventivne i zaštitne mere**

Pravilnik o identifikaciji i proceni rizika na radnom mestu i radnoj sredini (PIPZRM) (član 8. i 9.) razlikuje identifikaciju i procenu opasnosti i rizika. On klasifikuje pretnje na: mehaničke, električne i povezane sa radnim mestom. Opasnosti se klasifikuju na: (a) koje se javljaju tokom radnih procesa (npr. hemijska, fizička, biološka, unutrašnja i spoljašnja klima, osvetljenje, zračenje, opasni materijali, itd.), (b) fizički i psihički stres i naprezanje koji se mogu pripisati obavljenom poslu, (c) raspored rada i organizacija radnih procesa (npr. dugo radno vreme, smene, noćni rad itd.) i (d) druge opasnosti kao što su nasilje na radnom mestu treće strane, rad sa životinjama, rad pod visokim ili niskim atmosferskim pritiskom u ili pod vodom itd. okvir za modifikaciju, zamenu ili eliminaciju opasnih uslova ili supstanci na osnovu procene rizika na radnom mestu i njenih rezultata.

Rizici za zdravlje na radu koji mogu biti specifični za zaposlene ženskog pola. Zaposlena u trudnoći i zaposlena koja doji dete ne smeju da rade na poslovima koji mogu biti štetni po njeno zdravlje ili zdravlje deteta. Možda neće raditi prekovremeno ili noćnu smenu. (Zakon o radu, čl. 89. i 90.).

Pravo i odgovornost prijavljivanja nebezbedne situacije, pravo napuštanja radnog mesta i zabrana odmazde za prijavljivanje

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu. (Zakon o radu, član 80) i ima pravo da odbije obavljanje nastave u suprotnosti sa zakonom, ili koji zbog kršenja propisa o bezbednosti i zdravlju na radu može izazvati rizik za zaposlene. Zaposleni imaju pravo da napuste radno mesto u slučaju opasnosti.

**Saradnja i konsultacije sa projektnim radnicima o BZR**

Predstavnici BZR i odbori za BZR i predviđa da zaposleni i njihov predstavnik daju sugestije i informacije, iniciraju mere i zahtevaju inspekciju, ne postoje jasni zahtevi u pogledu konsultacija sa zaposlenima o pitanjima zaštite na radu. U slučaju da zaposleni na više radnih mesta rade zajedno, svaki poslodavac uključen u ovaj radni proces treba da sarađuje sa drugim poslodavcima u pogledu poštovanja propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i higijenskih normi. Poslodavci takođe treba da obezbede koordinaciju svojih aktivnosti prema specifičnostima posla, u pogledu prevencije rizika po zdravlje i bezbednost na radu. Poslodavci takođe treba da razmenjuju i dele relevantne informacije u vezi sa zdravstvenim i bezbednosnim rizicima i profesionalnim rizicima. I na kraju, treba obezbediti da zaposleni i predstavnici zaposlenih budu propisno obavešteni o relevantnim pitanjima.

**Smeštaj za zaposlene**

Zakon ne spominje uslovime smeštaja. Smatra se da je obezbeđivanje smeštaja za zaposlene van delokruga zakona o zaštiti na radu. Međutim, neki elementi se nalaze u kolektivnim ugovorima i Pravilniku o preventivnim merama za zdrav i bezbedan rad na radnom mestu („Službeni glasnik RS” br. 21/2009 i 1/2019) – Spisak mera bezbednosti i zdravlja na radu*.*

**Sistem za redovnu proveru zdravlja na radu**

U skladu sa opštim zahtevom propisanim Zakonom o bezbednosti na radu, poslodavac ima obavezu da obezbedi zdravlje i bezbednost na radnom mestu. U okviru ove obaveze, poslodavac treba da se pridržava zakonskih uslova, da se pobrine da zdravlje i bezbednost zaposlenih ne budu izloženi rizicima negativnog uticaja. Zakon nalaže poslodavcu da redovno vrši kontrolu bezbednosnog stanja tehničke opreme, kao i održavanje i čišćenje sredstava individualne zaštite, pravilnu upotrebu i po potrebi blagovremenu zamenu. Pored toga, poslodavac treba da vrši merenje i evaluaciju takvih faktora u radnom okruženju. Zakon zahteva od poslodavaca da dokumentuju opasnosti na radu i prijave nesreće.

Dok se zakon o zdravlju i bezbednosti na radu bavi glavnim zahtevima ESS2 koji se odnose na zdravlje i bezbednost na radu, pokrivenost određenih zahteva je delimična. Zakon je primenjiv na sve privredne sektore, iako se posebne potrebe specifičnih radnih mesta, delatnosti i industrije razmatraju posebno. Zakon ne zahteva od poslodavaca da se uključe u konsultacije u vezi sa zdravljem na radu. Obezbeđivanje odgovarajućih objekata i smeštaja se smatra izvan delokruga ZiB i samo je delimično obrađeno u zakonima koji se odnose na Zakon o radu.

***Razmatranja u vezi sa COVID-19****: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRZBiSP) je nedavno donelo Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad i kontroli i prevenciji epidemije.[[6]](#footnote-7) Pravilnik precizira obaveze i poslodavaca i zaposlenih i navodi aktivnosti koje moraju preduzeti da bi se sprečilo širenje epidemije i obezbedila bezbedna i zdrava radna sredina. Pored toga, poslodavci moraju pripremiti plan sprovođenja mera za prevenciju i kontrolu epidemije, koji mora biti deo akta o proceni rizika na radnim mestima. Primer ovog plana možete preuzeti sa sajta MRZBiSP[[7]](#footnote-8). Ovim PUR-om se pojačava posvećenost svih učesnika u Projektu da se pridržavaju propisanih obaveza i sprovedu sve potrebne mere..*

# ODGOVORNO OSOBLJE

Jedinica za implementaciju u okviru Ministarstva finansija biće odgovorna za sledeće:

* Implementirati ovu proceduru upravljanja radom kako bi se usmerili zaposleni.
* Voditi evidenciju procesa regrutovanja i zapošljavanja direktnih zaposlenih.
* Pratiti proces zapošljavanja zaposlenih sa ugovorom o radu kako bi se osiguralo da se odvija u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu.
* Osigurati uspostavljanje žalbenog mehanizma za radnike na projektu, pratiti i izveštavati o njegovoj implementaciji.

Rukovodilac JIP-a će biti odgovoran za upravljanje direktnim zaposlenima i nadgledanje implementacije PUR-a u sledećim oblastima:

* Osigurati primenu ovih Procedura uptavljanja radom sa trećim stranama.
* Nadgledanje i provera da li treće strane ispunjavaju obaveze vezane za rad i zdravlje na radu prema ugoverenim zaposlenima (uključujući zaposlene koje angažuju njihovi podizvođači),
* Praćenje implementacije i usklađenosti trećih strana sa PUR-om.
* Pratiti poštovanje standarda bezbednosti i zdravlja na radu na svim radnim mestima u skladu sa srpskim zakonodavstvom o bezbednosti i zdravlju na radu.
* Osigurati da je mehanizam za rešavanje žalbi za zaposlenih na projektu uspostavljen i implementiran i da su zaposleni obavešteni o njegovoj svrsi i kako da ga koriste.
* Uvesti sistem redovnog praćenja i izveštavanja o radu i bezbednosti i zdravlju na radu.
* Nadgledati implementaciju Kodeksa ponašanja zaposlenih na projektu i Kodeksa ponašanja za rodno zasnovano nasilje (RN).
* Obezbediti da tenderska dokumentacija bude dopunjena obavezujućim principima za primenu PUR-a. Ovo će uključivati odredbe da nepoštovanje nacionalnog zakonodavstva, posebno zakonodavstvo koje se odnosi na uslove zapošljavanja, prava na rad i zdravlje i bezbednost na radu, može predstavljati osnov za raskid ugovora sa ugovornom stranom i isključenje te strane iz projekat.

# PROCEDURE I POLITIKE

Politika ljudskih resursa Ministarstva finansija definisana je Zakonu o radu, Zakonom o državnim službenicima, Zakonom o BZR i Kolektivnim ugovorom za državne službenike (pregovara se na 3 godine, trenutni ugovor važi do 2021. godine kada će se ponovo pregovarati o uslovima). Na nivou Vlade postoji Služba za upravljanje ljudskim resursima, za državne službenike, koja obavlja specijalističke poslove u vezi sa upravljanjem ljudskim resursima u ministarstvima, posebnim organizacijama, službama Vlade i službama podrške upravnih okruga (planiranje, zapošljavanje i selekcija, upravljanje centralnim kadrovskim registrom, planiranje i obezbeđivanje obuke i razvoja. Zahtevi za rad, rad i bezbednost na radu kako je definisano u politici ljudskih resursa Ministarstva finansija su u skladu sa standardima navedenim u ESS2 i ovim PUR-u. Politika usvojena za projekat će doprineti postizanju ESS2 ciljeve i u skladu su sa Politikom MF za ljudske resurse. Svi poslodavci direktnih ili ugovorenih zaposlenih, u projektu moraju da obezbede bezbednost i zdravlje na radu. Potrebno je striktno poštovanje zakonskih odredbi, posebno ZoBZR. To je odgovornost MF i treća lica kao poslodavci (i državni službenici i konsultanti bez obzira na njihov radni status) da ispune sve obaveze predviđeno zakonom. Ovo uključuje procenu rizika i opasnosti po zdravlje i zdravlje na radu, informisanje i obuku radnika na projektu o pitanjima zdravlja i bezbednosti na radu, kao i preduzimanje preventivnih mera pre i tokom procesa rada kako bi se umanjili ili umanjili rizici po zdravlje i bezbednost radnika na projektu..

Treća strana treba da prilagodi radne procese, radne stanice i radno okruženje na takav način da budu bezbedni i bez opasnosti. Ako je potrebna bilo kakva zaštitna oprema, MF i treća strana će je obezbediti radnicima na projektu o trošku treće strane. Treće lice mora voditi evidenciju propisanu nacionalnim zakonodavstvom u vezi sa zdravljem i bezbednošću na radu i uredno će prijaviti povrede na radu, bliske propuste, smrtne slučajeve i bolesti, u skladu sa zakonom. Što se tiče rizika u vezi sa transportom i saobraćajem i preostalih rizika na radnom mestu, treće lice će preduzeti razumne mere predostrožnosti kao deo uobičajene radne rutine. Projekat promoviše fer tretman, nediskriminaciju i jednake mogućnosti zaposlenih na projektu. Svaki poslodavac za direktne ili ugovorene radnike će obezbediti da proces selekcije zaposlenih na projektu bude nepristrasan i da postavljeni zahtevi nisu direktno ili indirektno diskriminatorni. Zaposleni na projektu će biti angažovani i ocenjeni na osnovu njihove kompetencije i profesionalnih dostignuća. Pol rođenja, jezik, rasa, boja kože, godine, trudnoća, zdravstveno stanje i/ili invaliditet, etničko poreklo, vera, bračni status, porodične obaveze, seksualna orijentacija, politička ili druga uverenja, socijalno poreklo, materijalni status, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili bilo koje drugo lično svojstvo koje nije u vezi sa inherentnim zahtevima posla ne može biti osnova za donošenje bilo kakve odluke u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom. Međutim, treće strane se ohrabruju da zauzmu rodno osetljiv pristup i učine razumne prilagodbe kako bi omogućile osobama sa invaliditetom da učestvuju u projektu. Pod uslovom da se od projektnih radnika očekuje da budu afirmisani stručnjaci, nijedna osoba mlađa od 18 godina neće biti zaposlena niti angažovana za rad na projektu. Svi radnici na projektu će obavljati radove ili pružati usluge pod uslovima navedenim u njihovom ugovoru o angažovanju/zaposlenju ili ugovoru u zamenu za naknadu. Njihov status mora biti jasno definisan u skladu sa nacionalnim zakonom. Bilo kakav oblik prikrivenog zapošljavanja neće biti prihvatljiv. Za radnike na određeno i skraćeno radno vreme ugovor o radu treba da predvidi mogućnost davanja nekih prava tipičnih za radni odnos (povraćaj putnih troškova, odsustva i sl.). Svi radnici na projektu imaju pravo na pravičan tretman i zaštitu od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu. Ugovorna strana mora da instalira mehanizme koji će zaštititi radnika na projektu od slučajeva maltretiranja. Ako se to ipak desi, trebalo bi da postoji mehanizam za podnošenje pritužbi kako bi se omogućilo radniku na projektu da podnese pritužbe nadležnoj osobi u kompaniji/instituciji i da bude obavešten o radnjama koje su naknadno preduzete u vezi sa njegovim pritužbama, ne dovodeći u pitanje njegova/njena prava da traže sudsku zaštitu. Ako treća strana nema uspostavljen mehanizam afektivne žalbe, ona mora da sledi smernice u odeljku 9 da bi dizajnirala i instalirala takav mehanizam. Da li je postavljen adekvatan ŽM biće potvrđen potpisivanjem Izjave o usklađenosti sa odredbama radnog zakonodavstva (U prilogu ovom dokumentu u Aneksu 02 koji će biti priložen Ugovoru). Ni na koji način bilo koji projektni radnik neće biti sprečen da se pridruži sindikatu ili bilo kojoj drugoj radničkoj organizaciji. Striktno će se poštovati princip slobodnog udruživanja i kolektivnog pregovaranja. Treće lice ne sme da uslovljava učešće projektnog radnika u projektu, njegov/njen status, nadoknadu ili prava članstvom ili aktivnostima radnika na projektu u bilo kojoj organizaciji. Od svih učesnika u projektu očekuje se poštovanje zakona i dobre prakse i visok nivo integriteta. Svaka tenderska dokumentacija će sadržati odredbe da neusklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom dopunjenim ovim PUR-om, posebno zakonodavstvom u pogledu uslova zapošljavanja, prava na rad i zdravlja i bezbednosti na radu, može predstavljati osnov za raskid ugovora sa ugovorenim stranka i isključenje te stranke iz projekta..

Kako je navedeno u Zakonu o radu Srbije, zapošljavanje projektnih lica zasnivaće se na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Neće biti diskriminacije u pogledu bilo kog aspekta radnog odnosa, kao što su zapošljavanje, nadoknada, uslovi rada i uslovi zapošljavanja, pristup obuci, unapređenje ili prestanak radnog odnosa. Treće strane će izraditi sledeće mere, a PIU će ih pratiti kako bi se obezbedio pravičan tretman svih zaposlenih:

* Osigurati da proces selekcije zaposlenih na projektu bude bez predrasuda i da postavljeni zahtjevi nisu direktno ili indirektno diskriminatorni. Zaposleni na projektu će biti angažovani i ocenjeni na osnovu njihove kompetencije i profesionalnih dostignuća. Pol, rođenje, jezik, rasa, boja kože, godine, trudnoća, zdravstveno stanje i/ili invaliditet, etničko poreklo, vera, bračni status, porodične obaveze, seksualna orijentacija, politička ili druga uverenja, socijalno poreklo, materijalni status, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili bilo koje drugo lično svojstvo koje nije u vezi sa inherentnim zahtevima posla ne može biti osnov za donošenje bilo kakve odluke u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom.
* Međutim, treće strane se ohrabruju da zauzmu rodno osetljiv pristup i učine razumnu prilagodbu kako bi omogućile osobama sa invaliditetom da učestvuju u projektu.
* Prijave za zapošljavanje će se razmatrati u skladu sa procedurama prijavljivanja koje utvrđuju izvođači.
* Jasni opisi poslova će biti dati pre zapošljavanja i objasniće veštine potrebne za svako radno mesto.
* Svi zaposleni će imati pisane ugovore koji opisuju uslove rada i biće im objašnjen sadržaj. Zaposleni će potpisati ugovor o radu. Uslovi zapošljavanja biće dostupni na radnim mestima.
* Zaposleni sa ugovorom neće plaćati nikakve naknade za zapošljavanje. Ako se naplate bilo kakve naknade za zapošljavanje, njih će platiti Poslodavac („Ugovarač“).
* U zavisnosti od porekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti sačinjeni na odgovarajućem jeziku razumljivom za obe strane.
* Pored pisane dokumentacije, zaposleni koji mogu imati poteškoća u razumevanju dokumentacije biće obezbeđeno i usmeno objašnjenje uslova zapošljavanja.
* Iako se ne očekuju problemi u vezi sa jezikom komunikacije, pažnju treba posvetiti obezbeđivanju koordinacije između različitih ugovarača i sredstava za rešavanje bilo kakvih jezičkih razlika.
* Stranim zaposlenima će biti potrebna boravišna dozvola, koja će im omogućiti da rade u Srbiji.
* PIU će uključiti u ugovore da svo osoblje mora imati 18 godina ili više i procedure za verifikaciju starosti.

JIP će u tendersku dokumentaciju uključiti specifične zahteve standarda ZiB koje će sve treće strane ispuniti u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu sa lokalnim propisima, smernicama SB EHS i DMIP (Dobra međunarodna i industrijska praksa):

* Procedura procene rizika;
* Procedura reagovanja u hitnim slučajevima;
* Obuka o bezbednosti na radu;
* Politika u slučaju odbijanja rada.
* Uvodna obuka za COVID -19 i LZO.

PIU će obavestiti Banku u roku od 48 sati o svakom incidentu ili nesreći u vezi sa projektom koji ima, ili je verovatno da će imati značajan negativan uticaj na životnu sredinu, ugrožene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i bezbednost, ili bezbednosni incident, nezgoda ili okolnost), ali najkasnije tri kalendarska dana od nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge proteste radnika, ozbiljne povrede radnika ili smrtne slučajeve, povrede članova zajednice uzrokovane projektom ili štetu na imovini. PIU će pripremiti izveštaj o događaju i korektivnoj radnji i dostaviti ga Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Od trećih strana će se tražiti da daju periodične informacije o učinku u pogledu pitanja rada, zdravlja i bezbednosti na radu. Pored toga, oni će izveštavati PIU o svim inspekcijama i revizijama koje sprovode nadležna ministarstva – za rad, zdravlje i socijalna pitanja Srbije. Nalazi inspekcije rada biće predstavljeni PIU i Banci na zahtev.

Treće strane će koristiti preporučeni Format za izveštaj o usklađenosti sa uslovima rada sa ESS2, dat u Aneksu 1 PUR-a, za pripremu izveštaja o pitanjima vezanim za rad i zdravlje na radu.

*Razmatranja vezana za COVID-19: Kriza COVID-19 vrši pritisak na poslodavce i zaposlene, bilo da moraju da implementiraju nove procedure i prakse u vrlo kratkom roku, ili da obustave svoj rad i poslovne aktivnosti. Sve u svemu, projekat će pratiti relevantne nacionalne smernice i smernice SZO. Neke opšte mere mogu pomoći poslodavcima i zaposlenima da ostanu bezbedni i zdravi i obezbede poslovanje*

*.*

* *Odgovarajuće preventivne mere koje će doprineti suzbijanju prenošenja COVID-19 moraju odmah da sprovode poslodavci i zaposleni uz poštovanje uputstava organa javne vlasti. Sve relevantne informacije i uputstva moraju biti dostupne svim zaposlenima. Zaposleni i njihovi predstavnici treba da budu uključeni u procenu rizika u radnom okruženju i osmišljavanje mera kontrole.*
* *Mesto poslovanja koje posluje tokom pandemije Korona virusa (Covid-19) treba da obezbedi da štiti svoju radnu snagu i da minimizira rizik od širenja infekcije. Ako se aktivnost ne može bezbedno preduzeti, ne bi trebalo da se odvija.*
* *U slučaju velike stope odsustva, rad treba prilagoditi da se nosi sa smanjenim brojem radnika. Treba razmotriti uspostavljanje novih metoda i procedura i promenu uloga i odgovornosti.*

# STAROST ZAPOŠLJAVANJA

Minimalna starost za zapošljavanje na Projektu biće 18 godina.

Republika Srbija je usvojila konvenciju međunarodne organizacije rada (MOR-a) o radu dece i implementirala ih je u pravni sistem. Minimalna starost za zapošljavanje u Srbiji je 15 godina. Licu mlađem od 18 godina može se zasnovati radni odnos uz pismenu saglasnost roditelja, usvojitelja ili staratelja, pod uslovom da se tim radom ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, tj. da takav rad nije zakonom zabranjen. Od izvođača će se tražiti da verifikuju starost svih zaposlenih. Ovo će od radnika zahtevati da dostave zvaničnu dokumentaciju za potvrdu starosti, kao što je nacionalna lična karta, pasoš, vozačka dozvola, izvod iz matične knjige rođenih, važeći zdravstveni ili školski kartoni. Lice mlađe od 18 godina mora da predoči lekarsko uverenje da je sposobno za obavljanje poslova u vezi sa određenim poslom i da te radnje ne štete njegovom zdravlju.

Ukoliko se otkrije da dete mlađe od minimalnog uzrasta radi na projektu, biće preduzete mere da se odmah prestane radni odnos ili angažovanje deteta na odgovoran način, vodeći računa o najboljem interesu deteta.

Pošto se od trećih strana očekuje da zapošljavaju ili angažuju visoko kvalifikovane, iskusne i kompetentne zaposlene na projektu (sa velikim prethodnim iskustvom i profesionalnim iskustvom), niko mlađi od 18 godina neće biti zaposlen ili angažovan u okviru Projekta. Ako neko treće lice zaposli ili angažuje lice mlađe od 18 godina, to će biti prijavljeno nadležnim organima (Inspektoratu rada) i preduzetim merama protiv stranke u skladu sa uslovima ugovora.

Nikakva druga ograničenja u pogledu starosti za zapošljavanje neće biti nametnuta. Starost radnika neće biti korišćena kao kriterijum pri odlučivanju o zapošljavanju i unapređenju projektnih radnika ili raskidu ugovora.

# ODREDBE I USLOVI

Odredbe i uslovi zapošljavanja u Republici Srbiji regulisani su odredbama Zakona o radu, dok je bezbednost i zdravlje na radu vođena Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu (ZoBZR).

Lice se može zaposliti ili angažovati za rad na projektu tek nakon pregovaranja, potpisivanja i prijema kopije ugovora o radu ili ugovora o angažovanju koji sadrži informacije koje se zahtevaju odredbama Zakona o radu.

Lice na projektu može biti zaposleno na neodređeno vreme (ugovor na neodređeno vreme) ili na određeno vreme (ugovor na određeno vreme), ili može biti angažovan bez zasnivanja radnog odnosa na osnovu sporazuma. U svakom slučaju, zaposleni će biti upisan u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom Republike Srbije. Ukoliko je zaposleni na projektu angažovan u zemlji svog prebivališta koja nije Srbija, biće registrovan u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom te zemlje. U slučaju samozaposlenih radnika na projektu, potrebno je dostaviti dokaz o upisu u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja ili odgovarajuće strano telo.

Uslovi zapošljavanja ili angažovanja zaposlenih na projektu moraju ispunjavati, između ostalog, sledeće standarde:

* Zaposleni na projektu treba unapred da bude obavešten u vezi sa poslom koji će obavljati i platom/platom/naknadom koju će primati.
* Zaposlenom na projektu naknada/plata će biti isplaćena redovno, najmanje jednom mesečno, ili, ako je tako dogovoreno, po završetku konkretnih aktivnosti, u skladu sa ugovorom o radu ili ugovorom o angažovanju.
* Zaposleni na projektu će raditi osam ili manje sati dnevno, uz plaćanje prekovremenog rada.
* Svaki rad duži od osam sati dnevno smatra se prekovremenim radom i zaposleni na projektu treba da dobije dodatnu platu za sate prekovremenog rada. U svakom slučaju, zaposleni na projektu ne može raditi više od 12 sati dnevno.
* Zaposleni na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 11 sati u roku od 24 sata.
* Zaposleni na projektu ima pravo na nedeljni odmor od najmanje 24 uzastopna sata.
* Prosečan nedeljni rad u periodu od šest meseci ne može biti duži od 40 sati.
* Radnik na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljsko i porodično odsustvo u skladu sa zakonima Republike Srbije. Kada nacionalno zakonodavstvo ne predviđa pravo na odsustvo po bilo kom osnovu (tj. privremeni ili sezonski rad), ugovorna strana će zaposlenom na projketu, na njegov/njen zahtev, obezbediti razuman period odsustva uzimajući u obzir sve okolnosti.
* Ugovor o radu ili ugovor o angažovanju, osim u slučaju zaposlenja na neodređeno vreme, prestaje danom isteka, osim ako se obe strane drugačije ne dogovore. U slučaju prevremenog raskida Ugovora o radu, pismeno obaveštenje će biti dostavljeno najmanje 15 dana unapred. Raskid Ugovora o radu i isplata svih pripadajućih prava izvršiće se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Prema zahtevu ESS2, zakonske isplate uključujući otpremnine, neiskorišćeni godišnji odmor, socijalne i penzione doprinose plaćaju se pre ili na dan prestanka radnog odnosa.
* Procenjivaće se rizik u vezi sa određenim poslovima. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (ZoBZR), svaka treća strana koja angažuje ili zapošljava ugovorene zaposlene biće odgovorna za preduzimanje preventivnih i zaštitnih mera kako bi se obezbedilo bezbedno i zdravo radno okruženje i informisanje radnika na projektu o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo/ njeno zdravlje i bezbednost na radu. Zaposleni na projektu će poštovati propise koji se odnose na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi doveo u opasnost svoj život i zdravlje ili život i zdravlje drugih.

***Razmatranja u vezi sa COVID-19***: Projekat će sveukupno slediti relevantne nacionalne smernice, smernice SZO za rešavanje rizika od izloženosti COVID-19 za zaposlene na projektu. Svi poslodavci zaposlenih na projektu imaju opštu odgovornost da obezbede da se preduzmu sve izvodljive preventivne i zaštitne mere kako bi se rizici na radu sveli na minimum. Poslodavci su odgovorni da obezbede, gde je to potrebno i koliko je to razumno izvodljivo, adekvatnu zaštitnu odeću i zaštitnu opremu, bez ikakvih troškova za radnika. Poslodavci su odgovorni za pružanje adekvatnih informacija i odgovarajuće obuke o bezbednosti i zdravlju na radu, savetovanje zaposlenih o aspektima ZiB u vezi sa njihovim radom i obezbeđivanje mera za rešavanje vanrednih situacija.

Zaposleni imaju pravo da se uklone iz opasnosti kada imaju dobar razlog da veruju da postoji neposredna i ozbiljna opasnost po njihovu bezbednost ili zdravlje, i dužni su da o tome odmah obaveste svoje pretpostavljene.

* Projekat će uspostaviti mehanizme koji će sprečiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na radu i obezbediti jednak tretman i jednake mogućnosti za sve. Pružaoci usluga koji rade u RS treba da poštuju proceduru propisanu nacionalnim zakonodavstvom koje reguliše oblast diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti.
* Zaposleni na projektu imaju pravo da osnivaju ili da se pridruže sindikatu ili drugim organizacijama po svom izboru i da kolektivno pregovaraju, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Poslodavac (treće lice) se neće mešati u pravo zaposlenog da izabere organizaciju ili da se opredeli za alternativni mehanizam za zaštitu svojih prava u vezi sa uslovima rada i uslovima zaposlenja.
* Zaposleni na projektu će moći da podnesu žalbe koristeći žalbeni mehanizam definisan u odeljku 12.

# MEHANIZAM PODNOŠENJA ŽALBI

Zakon o radu predviđa sudsku zaštitu zaposlenih u slučaju nepoštenog ili nezakonitog radnog odnosa. Svaki zaposleni se može obratiti sindikatu ili drugoj reprezentativnoj organizaciji rada za pomoć u rešavanju disciplinskih radnji ili žalbi. Poslodavac ne treba da sprečava bilo kog radnika na projektu da traži pomoć ili savet u takvim situacijama. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova omogućava rešavanje individualnih i kolektivnih pritužbi i potraživanja iz radnog odnosa i radnih situacija bez upućivanja na pravosuđe putem posredovanja medijatora i arbitara i dogovora uključenih strana. Naprotiv, srpsko zakonodavstvo koje se odnosi na prevenciju diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu i suzbijanje korupcije je mnogo konkretnije i usklađeno je sa gore navedenim zahtevima koji propisuju jasne procedure koje treba poštovati u slučaju diskriminatornih radnji, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštovanja zakona.

Gore navedeni mehanizmi predviđeni srpskim zakonodavstvom smatraju se minimalnim standardom koje treba postići u rešavanju pitanja nezadovoljstva na radu i prijavljenog maltretiranja. Pored toga, projekat predviđa uspostavljanje mehanizama za podnošenježalbi na rad kao obaveznu praksu.

JIP će razviti i implementirati žalbeni mehanizam za direktne zaposlene za rešavanje problema na radnom mjestu.

JIP će zahtevati od trećih strana da razviju i implementiraju žalbeni mehanizam za svoje zaposlene, pre nego što započnu ugovorene aktivnosti.

Mehanizam za podnošenje žalbi zaposlenih uključuje:

* proceduru za primanje žalbi kao što su formular za komentare/žalbe, adresa za sugestije, e-mail, telefonski broj;
* predviđeni vremenski okviri za odgovor na podnete žalbe i za rešavanje predmeta;
* registar za evidentiranje i praćenje blagovremenog rešavanja podnetih žalbi;
* odgovorno odeljenje za prijem, evidentiranje, adresiranje i praćenje rešavanja podnetih žalbi.

Mehanizam za podnošenje žalbi radnika biće opisan u uvodnim obukama za zaposlene, koje će biti obezbeđene svim zaposlenima. Mehanizam će se zasnivati na sledećim principima:

* Proces će biti transparentan i omogućiće zaposlenima da izraze svoju zabrinutost I da podnesu žalbu.
* Neće biti diskriminacije onih koji izražavaju žalbe i sve žalbe će biti tretirane poverljivo.
* Anonimno podnete žalbe će se tretirati jednako kao i ostale žalbe, čiji je podnosilac poznat.
* MF će ozbiljno tretirati sve podnete žalbe i preduzeće sve pravovremene i odgovarajuće mere kao odgovor.

Informacije o postojanju žalbenog mehanizma biće lako dostupne svim zaposlenima na projektu (direktnim i ugovorenim) nakon njihovog zapošljavanja ili angažovanja. Informacije treba da budu dostupne zajedno sa obaveštenjem o zabrani uznemiravanja i zaštiti uzbunjivača.[[8]](#footnote-9) Mehanizam za žalbe zaposlenih na Projektu neće sprečiti zaposlene da koriste proceduru mirenja predviđenu Zakonom o radu ili bilo kojim drugim pravosudnim mehanizmima.

Zaposleni na projektu ima pravo da daje sugestije, primedbe i informacije u vezi sa zdravljem i bezbednošću na radu. On/ona može odbiti da radi ako mu je ugrožen život ili bezbednost ili ako nisu preduzete odgovarajuće mere za obezbeđenje zdravlja i bezbednosti na radu. Zaposleni na projektu može izraziti svoju zabrinutost ili izneti pritužbe imenovanom službeniku za bezbednost i zdravlje na radu ili preko predstavnika radnika u Savetu za zdravlje i bezbednost ako takav postoji u kompaniji.

Biće sprovedena uvodna obuka za sve zaposlene na projektu kako bi se uključile sve detaljne informacije o žalbenom mehanizmu. Obuka treba da jasno stavi do znanja da će proces biti transparentan i da će omogućiti zaposlenima da izraze svoju zabrinutost i da podnesu žalbe, da neće biti diskriminacije prema onima koji izražavaju žalbe, da će sve žalbe, anonimne ili ne, biti tretirane poverljivo i jednako, da će menadžment ozbiljno tretirati žalbe i preduzeti pravovremene i odgovarajuće mere kao odgovor i da žalbeni mehanizam neće sprečavati zaposlene da koriste pomirljive ili sudske procedure, kako je predviđeno relevantnim zakonima.

Ugovorne strane su dužne da implementiraju ove mehanizme, čak i ako takav uslov nije propisan zakonims domicilne zemlje, u slučaju da su ugovorne strane strane kompanije.

# UPRAVLJANJE TREĆIM LICIMA

Projekat će koristiti Standardnu dokumentaciju o nabavci Banke za pozive i ugovore, a oni uključuju radne i profesionalne zahteve, zdravstvene i bezbednosne zahteve.

Primena UPR počinje tenderskom procedurom. JIP će obezbediti da standardizovane socijalne klauzule budu ugrađene u tendersku dokumentaciju i ugovornu dokumentaciju, kako bi potencijalni ponuđači bili svesni uslova koje treba ispuniti. U tenderskoj dokumentaciji će takođe biti navedeno da je poštovanje nacionalnog zakonodavstva u oblasti rada i radnih odnosa i zaštite zdravlja i bezbednosti na radu preduslov za učešće u projektu. U tenderskoj dokumentaciji mora biti jasno navedeno da su prinudni rad, rad dece ili prikriveno zapošljavanje neprihvatljivi i da mogu biti osnov za isključenje iz projekta. Zahtevi takođe treba da uključuju zabranu diskriminacije, uznemiravanja i nasilja zasnovanog na polu. Od ponuđača će se tražiti da dostave izjavu kojom potvrđuju njihovu svest o standardima SB ŽSZB, njihovu usklađenost sa nacionalnim zakonima o radu i zapošljavanju i zdravlju i bezbednosti na radu i procedurama upravljanja radom u skladu sa SB ESS2, njihovu volju SB ESS2, njihovu spremnost da uspostavi ŽM ako nije osnovan ili da koristi projekat ŽM, da se uzdrži od bilo kakve prakse koja se može tumačiti ili smatrati diskriminatornom ili nepravednom prema njihovim zaposlenima i koja je u suprotnosti sa zahtevima ESS2. Obrazac izjave je predstavljen u Aneksu 02. Izjavu treba da potpiše zakonski zastupnik ponuđača. Nedostavljanje takve izjave će isključiti ponuđača iz učešća u nadmetanju. JIP će uložiti razumne napore da osigura da treće strane kojima je dodeljen ugovor budu pouzdani subjekti koji poštuju zakon i koji nemaju istoriju nepoštovanja zakona o radu, nerešenih radnih sporova ili čestih nezgoda na radu. Tokom procene će se sprovoditi pouzdanost anačize (Due diligence-a) treće strane.

# PRIMARNI DOBAVLJAČI

U okviru projekta se ne predviđaju primarni dobavljači.

## ANEKS 01 IZVEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA (koriste ga treća lica koja angažuju radnike po ugovoru)

|  |
| --- |
| Naziv aktivnosti:  |
| Broj ugovora: |
| Trajanje ugovora: Početak ugovora (Mesec/Dan/Godina) Završetak ugovora (Mesec/Dan/Godina) |
| Vršilac aktivnosti:  |
| Period izveštavanja: |
| Datum izveštaja: |
| Potpis ovlašćenog lica: |

**IZVEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADA I USLOVA RADA**

**I/ STATISTIKA ZAPOSLENIH KOMPANIJE\***:

1. Ukupan broj zaposlenih po polu: M\_\_\_\_\_\_Ž\_\_\_\_\_\_\_
2. Broj zaposlenih sa ugovorom o radu
3. Broj angažovanih lica bez zasnivanja radnog odnosa
4. Broj zaposlenih sa pristupom socijalnom, penzionom i zdravstvenom osiguranju

1. Broj zaposlenih/angažovanih lica koji redovno primaju plate najmanje jednom mesečno
2. Broj zaposlenih koji su napustili kompaniju u izveštajnom periodu
3. Broj zaposlenih u izveštajnom periodu
4. Broj odrađenih sati po zaposlenom (mesečni prosek)
5. Ukupan prekovremeni rad (mesečni prosek po zaposlenom)
6. Broj povreda na radu (u izveštajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
7. Broj poginulih na radu (u izveštajnom periodu i kumulacija)
8. Broj prijavljenih slučajeva nasilja
9. Broj prijavljenih uznemiravanja/zloupotreba
10. Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za žalbe zaposlenih (D/N)
11. Broj žalbi upućenih ŽM (u izveštajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
12. Broj žalbi rešen kroz ŽM (u izveštajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
13. Broj podnetih tužbi u vezi sa pitanjima rada, zapošljavanja i zdravlja na radu
14. Broj sporova rešeni kroz mirno rešavanje/dobrovoljni arbitražni postupak
15. Broj poseta inspekcije rada/ ZiB

\* *Zaposleni je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano da radi ili obavlja službu kod poslodavca*

*1 Broj zaposlenih se odnosi na stvarni broj/broj zaposlenih na dan izveštaja.*

**II/ STATISTIKA ZAPOSLENIH NA PROJEKTU**

1. Ukupan broj zaposlenih na projektu :
2. Broj zaposlenih na projektu sa ugovorom o radu:
3. Broj zaposlenih sa projektu sa drugim vrstama ugovora:
4. Broj zaposlenih na projektu sa pristupom socijalnom, penzionom i zdravstvenom osiguranju potvrđenim kroz verifikaciju registra:

**Kontrolna lista za proveru uslova rada**

|  | Uslovi | Da / Ne | Napomena |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Svi zaposleni na projektu imaju pismeni ugovor o radu ili ugovor o angažovanju. | Da ¨Ne ¨ | Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite |
| 2 | Svi zaposleni na projektu primaju platu najmanje jednom mesečno | Da ¨Ne ¨ | Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite  |
| 3 | Svi projektni zaposleni su radili 8 sati dnevno, 40 sati nedeljno ili manje | Da ¨Ne ¨ | Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite |
| 4 | Svi zaposleni na projektu imali su redovan dnevni i nedeljni odmor | Da ¨Ne ¨ | Ako je „ne“, molimo navedite i objasnite |
| 5 | Zaposlenima na projektu je prestao radni odnos | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite i objasnite uslove prestanka radnog odnosa.  |
| 6 | Zaposleni na projektu su pohađali program obuke u vezi sa BZR | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite broj i objašnjenje.  |
| 7 | Zaposlenima na projektu su odobrena odsustva na koja imaju pravo | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite broj i vrstu odsustva. |
| 8 | Zaposleni na projektu su učestvovali u nesrećama na radu koje su dovele do povreda ili smrtnih slučajeva | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite objašjenje i vrstu nesreće. |
| 9 | Zaposleni na projektu prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštovanja zakona | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite vrstu i objašnjenje.  |
| 10 | Radnici na projektu su podneli pritužbe ili pokrenuli dobrovoljnu arbitražu/pravne postupke za rešavanje spora | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite vrstu i objašnjenje.  |
| 11 | U izveštajnom periodu bilo je nekoliko incidenata u vezi sa nepoštovanjem LMP | Da ¨Ne ¨ | Ako je „da“, molimo navedite vrstu i objašnjenje.  |

## ANEKS 2 IZJAVA TREĆIH LICA O OBAVEZI POŠTOVANJA ODREDABA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PUR PROJEKTA

Datum i mesto izdavanja izjave: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Naziv i adresa ponuđača: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**IZJAVA O USKLAĐENOSTI PRAVNIH I REGULATORNIH ZAHTEVA**

Ovim izjavljujemo da:

* Svesni smo i pridržavamo se standarda postavljenih u ESS2 Svetske banke;
* Usklađeni smo sa svim nacionalnim zakonima\* i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose zaposlenih, kao i uslove rada;
* Posvećeni smo obezbeđivanju bezbednog i zdravog okruženja za naše zaposlene i primeni svih zahteva za zdravlje i bezbednost na radu kako je propisano nacionalnim zakonodavstvom i ESS2 Svetske banke;
* Ne tolerišemo nikakav oblik dečijeg, prinudnog ili ropskog rada.
* Zabranjujemo bilo koji oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje (RN) na poslu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga.
* Potvrđujemo da će ŽM zapolesnih biti dostupan svim našim zaposlenima i licima angažovanim da rade sa nama do datuma početka ugovora.

Ovim izjavljujemo da u slučaju dobijanja ugovora; usvojićemo Procedure upravljanja radom u skladu sa ESS2 Svetske banke, koje se primenjuju na projekat, i ugradićemo ih u našu praksu.

Ovim potvrđujemo naše razumevanje da naša kompanija može biti podvrgnuta najavljenim i nenajavljenim posetama, proverama na lokaciji i reviziji rada i uslova rada od strane ovlašćenih predstavnika Poslodavca ili nezavisnih trećih strana u cilju provere usklađenosti sa gornjom izjavom..

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

Potpis:

Ime:

Funkcija:

\* Nacionalni zakoni se odnose i na zakone Republike Srbije i na nacionalne zakone zemlje iz koje dolazi strani ponuđač

# ANEKS 3 - IZVEŠTAJ O IZVRŠENIM JAVNIM KONSULTACIJAMA

**Izveštaj o javnim konsultacijama**

održanim za:

Plan angažovanja zainteresovanih strana (PAZS)

Procedure upravljanja radom (PUR)

Ekološko socijalne procedure

Ekološko socijalni plan (ESCP)

December 2021

# IZVEŠTAJ O JAVNOM OBJAVLJIVANJU I JAVNIM KONSULTACIJAMA

Kao što zahteva Ekološki i socijalni standard 10 (ESS10) Svetske banke – Uključivanje zainteresovanih strana i obelodanjivanje informacija, tokom pripreme Nacrta PAZS, PUR, ES procedure i ESCP dokumenata, Zajmoprimac je obelodanio navedene instrumente ESF-a i sproveo javne konsultacije sa relevantnim zainteresovanim stranama.

Ministarstvo finansija (MF) je 6. decembra 2021. godine učinilo javno dostupnim Nacrt Plana angažovanja zainteresovanih strana (PAZS), Procedure upravljanja radom (PUR), Ekološko socijalne procedure i Ekološko socijalni plan (ESCP) objavljivanjem verzija dokumenata na srpskom i engleskom jeziku na svojoj veb stranici. Najava i poziv za predstojeće javne konsultacije prvenstveno su usmereni na institucije, kompanije, organizacije, subjekte i druge strane koje su potencijalno pogođene ili zainteresovane za Pokretanje dugoročnog finansiranja kroz projekat tržišta kapitala (Projekat). Pozivom je obaveštena javnost i druge zainteresovane strane i organizacije da učestvuju i saznaju za opšti cilj projekta i diskutuju, zatraže pojašnjenje i komentarišu nacrt PAZS, PUR, Ekološko socijalne procedure i Ekološko socijalni plan (ESCP).

Nacrti dokumenata uz poziv za javne konsultacije bili su dostupni na sajtu MF <https://www.mfin.gov.rs/sr/dokumenti2-1/pokretanje-dugoronog-finansiranja-kroz-projekat-trita-kapitala-1>.

Upućeni su direktni pozivi ključnim akterima projekta, fokusirajući se na glavne institucionalne aktere: Ministarstvo finansija i njegovu Jedinicu za implementaciju projekta (PIU), Narodnu banku Srbije (NBS), Beogradsku berzu (BELEX), Centralni registar depo i kliring hartija od vrednosti, Komisija za hartije od vrednosti i Privredna komora Srbije.

Nakon perioda objavljivanja, javne konsultacije i prezentacija Nacrta PAZS, PUR, Ekološko socijalne procedure i Ekološko socijalni plan (ESCP) organizovane su 21. decembra 2021. godine u 11:00 časova (po lokalnom vremenu). S obzirom na pandemiju COVID-19 i preporučene mere prevencije, sastanak je održan u formi on-line sastanka.

Sastanku je prisustvovalo 15 zainteresovanih lica iz različitih institucija, kao što su MF, Narodna banka Srbije i Beogradska berza.

Sastanku su prisustvovali predstavnici sledećih institucija:

1. Ministarstvo finansija
2. Konsultant za ekološka i socijalna pitanja pri Ministarstvu finansija
3. Beogradska berza - BELEX
4. Narodna banka Srbije - NBS
5. Centralni registar depo i kliring hartija od vrednosti
6. Komisija za hartije od vrednosti
7. Privredna komora Srbije

Konsultativni sastanak je bio strukturiran oko tri sesije.

U prvoj sesiji Ognjen Popović je učesnicima predstavio opšte informacije o Projektu, njegovim ciljevima i konceptu. Popović je izneo i kratak pregled trenutnog stanja na finansijskom tržištu Republike Srbije.

Drugu sesiju predstavila je Svetlana Marušić. Svi učesnici su informisani o komponentama i strukturi Projekta. Marušić je objasnila prisutnima da je opšti cilj projekta unapređenje ambijenta koji omogućava razvoj tržišta kapitala i produbljivanje tržišta korporativnih obveznica, uključujući zelene i druge vrste obveznica. Na kraju, učesnici su informisani o tome ko su primarni i sekundarni korisnici Projekta, koji su preliminarni kriterijumi za pristup CBIP-u i koje su vrste podrške koju će kompanije dobiti putem CBIP-a.

Konačno, treća sesija je bila usmerena na ESF Svetske banke i ekološke i socijalne standarde relevantne za Projekat. Sesiju je vodio Igor Radović, specijalista za ekološka i socijalna pitanja, angažovan na pripremi ESF dokumenata.

Pažnja u trećoj sesiji posvećena je ekološkim i socijalnim rizicima i uticajima Projekta, ulozi koju instrumenti upravljanja, odnosno PAZS, PUR, Ekološko socijalne procedure i Ekološko socijalni plan (ESCP), imaju tokom implementacije Projekta. Pored toga, naglašeno je da sve aktivnosti koje se podržavaju u okviru Projekta moraju biti ekološki i socijalno odgovorne, održive i u skladu sa ESF Svetske banke i zakonodavstvom Srbije.

Objašnjena je procedura skrininga Projekta i klasifikacija rizika, kao i pravni i administrativni okvir za Projekat.

Sastanak je počeo prema rasporedu u 11:00 časova (po lokalnom vremenu).



Slika 1: On-line Javne konsultacije u Beogradu, 21.12.2021. godine

Poseban fokus je dat opisu projekta, aranžmanima implementacije, potencijalnim ekološkim i socijalnim uticajima, postupcima rešavanja žalbi, upravljanju radom, oblicima skrininga i razvoju planova upravljanja životnom i društvenom sredinom tokom implementacije Projekta.

Značaj upravljanja radom i najvažnije odredbe Ekološkog i društvenog standarda Svetske banke ESS2: Rad i uslovi rada takođe su objašnjeni javnosti tokom predstavljanja ESF dokumenata.

Tokom javnih konsultacija i javne prezentacije ESF dokumenata nije bilo pitanja niti komentara.

# DOKUMENTACIJA



Slika 2: Javno objavljeni nacrti ESCP, PAZS, PUR i ES procedura na sajtu Ministarstva finansija





Slika 3: Najava javnih konsultacija o ekološkim dokumentima Projekta, objavljeno na sajtu Ministarstva finansija



Slika 4: Poziv na javne konsultacije o ekološkim dokumentima Projekta, objavljeno na sajtu Ministarstva finansija

1. ESF je dostupan na sledećoj internet adresi - <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ovo uključuje: MOR Konvencija 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, Konvencija MOR 98 o primeni principa prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje , Konvencija MOR 29 o prinudnom radu , Konvencija MOR 105 o ukidanju prinudnog rada 2 Uputstvo – ESS2: Rad i uslovi rada • MOR Konvencija 138. o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa• MOR Konvencija 182 o najgorim oblicima dečijeg rada• Konvencija MOR 100 o jednakim nadoknadama • Konvencija MOR 111 o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje) [↑](#footnote-ref-3)
3. <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html> [↑](#footnote-ref-4)
4. Izraz koji se koristi u ovom kontekstu odnosi se na profesionalce, kvalifikovane zaposlene ili umetnike koji zauzimaju radno mesto van svoje matične zemlje, samostalno ili ih poslodavci šalju u inostranstvo, odnosno kompanije, univerziteti, vlade ili nevladine organizacije. [↑](#footnote-ref-5)
5. <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html> [↑](#footnote-ref-6)
6. <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/94-20%20PRAVILNIK%20ZARAZNE%20BOLESTI-converted.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
7. <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/plan%20primene%20mera%20%281%29.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
8. Takvo obaveštenje je obaveza poslodavca propisana Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radnom mestu (2010), Pravilnikom o ponašanju poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu (2010) i Zakonom o zaštiti uzbunjivača (2014) [↑](#footnote-ref-9)