



Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede

Procedure za upravljanje radnom snagom

Izrađene za:

**Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora
otpornih na klimatske promjene (CRFASD)**

Crna Gora

Projekat br. P507698

Nacrt za konsultacije

Septembar 2025.

Sadržaj

Sažetak	5
1 UVOD I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM	8
1.1 Uvod.....	8
1.2 Usklađenost sa Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF).....	8
1.3 Svrha procedura za upravljanje radnom snagom	9
1.4 Javne konsultacije o procedurama za LMP	10
2 PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU	10
2.1 Kategorije radnika/zaposlenih prema kategorizaciji Svetske banke	10
2.2 Radnici/zaposleni na projektu	12
2.3 Vremenski raspored potreba za radnom snagom.....	13
3 PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA PO RADNIKE/ZAPOSLENE	14
4 PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROCJENA NACIONALNOG OKVIRA U CRNOJ GORI.....	16
4.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada	16
4.2 Radno zakonodavstvo u Crnoj Gori.....	18
4.3 Zakon o zaštiti i zdravlju na radu Crne Gore	22
4.4 Usklađivanje nacionalnog Zakona o radu sa standardom ESS2 i mjerama ublažavanja.....	25
5 ODGOVORNI SLUŽBENICI	25
5.1 Jedinica za implementaciju projekata (PMT)	26
5.2 Konsultant za nadzor	26
5.3 Inspekcija rada.....	26
6 POLITIKE I PROCEDURE	21
6.1 Radnici migranti i upravljanje prilivom radne snage	22
6.2 Smještaj radnika i kontrola	23
6.3 Godine starosti za zapošljavanje	24
6.4 Uslovi	25
7 MEHANIZAM ZA PODNOŠENJE PRITUŽBI.....	26
8.1 PMT - Mehanizam GRM za direktno zaposlene.....	27
8.2 Zahtjevi za izvođače radova.....	28
8.3 Monitoring i izvještavanje.....	28
8 UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA RADOVA	29
9 PRIMARNI DOBAVLJAČI	31
Aneks 1 Format izvještaja o usaglašenosti uslova rada sa standardom ESS2 za treće strane koje angažuju radnike.....	32
Aneks 2 Izjava trećih lica (potencijalni izvođači I pružaoci usluga) o usaglašenosti sa odredbama radnog zakonodavstva I procedurama LMP ovog projekta	35
Aneks 3 Izjava primarnih dobavljača sa odredbama radnog zakonodavstva i procedurama LMP ovog projekta koje se osnose na dječiji rad, prinudni rad i ZZR.....	36

Aneks 4: Kontrolna lista za kontrolu smještaja zaposlenih	37
Aneks 5: Integrisanje instrumenata iz procedura LMP u tendersku dokumentaciju	39
Aneks 6: Osposobljavanje i izgradnja kapaciteta za standard ESS2	39

Skraćenice

Skraćenica Puno značenje

NŽP	Nusproizvod životinjskog porijekla
UBHVFP	Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove
CAP	Zajednička poljoprivredna politika
CPF	Zajednička ribarska politika
CRFASD	Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene
DR	Direktorat za ribarstvo
DP	Direktorat za plaćanja
EHS	Životna sredina, zdravlje i zaštita
EIA	Procjena uticaja na životnu sredinu
ESCP	Plan obaveza u oblasti životne sredine i društvenih pitanja
ESMF	Okvir za upravljanje životnom sredinom i društvom
ESF	Ekološko-društveni okvir (Svjetska banka)
ESIIA	Procjena uticaja na životnu sredinu i društvo
ESS	Ekološko-društveni standard
GBV	Rodno zasnovano nasilje
GM	Mehanizam za rješavanje pritužbi
IACS	Integrisani sistem administracije i kontrole
IFC	Međunarodna finansijska korporacija
ILO	Međunarodna organizacija rada
IPF	Finansiranje investicionih projekata
ZZZR	Zakon o zaštiti i zdravlju na radu
LMP	Procedure za upravljanje radnom snagom
MPŠV	Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede
MIDAS	Projekat institucionalnog razvoja i jačanja poljoprivrede Crne Gore
MIDAS2	Drugi projekat institucionalnog razvoja i jačanja poljoprivrede Crne Gore
CG	Crna Gora
MF	Ministarstvo finansija
ZZR	Zdravlje i zaštita na radu
PAD	Dokument o procjeni projekta
AP	Agencija za plaćanja
PARO	Regionalna kancelarija Agencije za plaćanja
POM	Operativni priručnik projekta
LZO	Lična zaštitna oprema
PMT	Jedinica za implementaciju projekata
SEA	Seksualna eksploatacija i zlostavljanje
SEP	Plan uključivanja zainteresovanih strana
SH	Seksualno uznemiravanje
TSU	Jedinica za tehničke usluge
WB	Svjetska banka
RG	Radna grupa
W-GRM	Mehanizam za pritužbe radnika/zaposlenih

Sažetak

Procedure za upravljanje radnom snagom (LMP)

Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD) – Crna Gora

Uvod

Procedure za upravljanje radnom snagom (LMP) su napisane za Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD) u Crnoj Gori, koji finansira Svjetska banka. Svrha procedura LMP je da se uspostavi okvir za upravljanje radnom snagom, ublažavanje rizika, upravljanje pritužbama i nadzor nad radom i praksom zaštite iz zdravlja na radu tokom perioda trajanja projekta, potpuno usklađen sa Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF), a posebno Ekološko-društvenim standardom 2 (ESS2): *Radna snaga i uslovi za rad*.

Procedure LMP se primjenjuju na sve kategorije zaposlenih/radnika na projektu i obuhvataju kako direktno zaposlene tako i radnike zaposlene kod izvođača radova angažovanih u okviru projekta CRFASD, kao i bilo koju drugu kategoriju zaposlenih/radnika ako i kada su zaposleni ili angažovani, uključujući zaposlene/radnike sa punim radnim vremenom, sa skraćenim radnim vremenom, privremene, sezonske i migrantske radnike.

Pregled projekta

Projekat CRFASD ima za cilj da unaprijedi otpornost, konkurentnost i održivost sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora Crne Gore kroz kombinaciju infrastrukturnih investicija i institucionalnog jačanja. U okviru projekta će se:

- izgraditi prva ribarska luke otporna na klimatske promjene u Crnoj Gori u Ulcinju;
- izgraditi postrojenje za preradu nusproizvoda životinjskog porijekla (NŽP) u Nikšiću;
- izvršiti sanaciju regionalnih kancelarija Agencije za plaćanja u Baru i Nikšiću;
- pružiti podršku reformama javnih politika, poboljšanju bezbjednosti hrane i aktivnostima izgradnje kapaciteta.

Projekat će realizovati Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MAFVM), kroz postojeću Jedinicu za implementaciju projekata (PMT), ojačanu dodatnim stručnim kadrom za tehnička, ekološka i društvena pitanja.

Kategorije radnika/zaposlenih

U ovoj fazi procedure LMP prepoznaju i predviđaju upravljanje, između ostalih, sledećim kategorijama zaposlenih/radnika:

- **Direktno zaposleni:** kadrovi zaposleni ili angažovani od strane PMT i Jedinice za tehničke usluge (TSU), uključujući menadžere projekata, građevinske inženjere, specijaliste za zaštitu životne sredine i društvo, specijaliste za MiE stručnjake i konsultante angažovane za tehničku pomoć.

- **Radnici zaposleni kod izvođača:** radnici zaposleni ili angažovani u građevinskim firmama i kod pružalaca usluga koji se bave infrastrukturnim aktivnostima (izgradnja luke, postrojenje za NŽP, sanacija kancelarija Agencije za plaćanje).
- **Zaposleni kod primarnih dobavljača:** ako je primjenljivo, radnici koji su uključeni u tekuću isporuku materijala ili robe od suštinskog značaja za osnovnu funkciju komponenti projekta (npr. građevinski materijali), a koji su obuhvaćeni upravljanju rizicima u lancu snabdevanja.

Projekat neće obuhvatiti **radnike/zaposlene u zajednici**.

Ključni rizici povezani sa radnom snagom

Procedure LMP su prepoznale nekoliko potencijalnih rizika povezanih sa radnom snagom, uključujući:

- rizike vezani za zaštitu i zdravlje na radu (ZZR) tokom građevinskih radova (npr. izgradnja luke);
- nepoštovanje nacionalnih propisa u oblasti upravljanja radnom snagom kada je riječ o domaćim radnicima i migrantima;
- rizike od priliva radne snage u građevinskim područjima;
- rizike od SEA/SH (seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja) među zaposlenima/radnicima;
- rizike od isključenja ranjivih grupa iz mogućnosti zapošljavanja.

Navedenim rizicima će se upravljati pomoću efikasnih mjera ublažavanja koje su opisane u procedurama LMP, kroz uslove za izvođače radova u dijelu upravljanja radnom snagom koji su dio tenderske dokumentacije¹, kao putem kontinuiranog monitoringa.

Mjere upravljanja

Procedure LMP definišu jasne politike i procedure sa ciljem da se obezbijedi:

- pravedan odnos, nediskriminacija i jednake mogućnosti u zapošljavanju;
- postupanje u skladu sa nacionalnim zakonima iz oblasti rada i standarda ESS2 Svjetske banke;
- pružanje bezbjednih uslova za rad i odgovarajućih mjera zaštite na radu;
- sprečavanje dječjeg i prinudnog rada.

Svi izvođači će se ugovorom obavezati da primenjuju ove standarde i dostavljaju redovne izveštaje o usklađenosti, a biće obuhvaćeni eksternim nadzorom.

Mehanizam za pritužbe zaposlenih/radnika (W-GRM)

Za zaposlene/radnike na projektu će biti uveden namjenski **mehanizam za pritužbe (W-GRM)** da bi u tajnosti i bezbjedno mogli da podnose prijave, razloge za zabrinutost ili pritužbe povezane sa radom i uslovima za rad.

¹ Projekat će koristiti standardnu tendersku dokumentaciju Svjetske banke za radove, robu i konsultantske i nekonsultantske usluge

Mehanizam W-GRM će imati:

- više kanala za podnošenje (lično, elektronskom poštom, telefonom, SMS-om, preko društvenih mreža);
- garancije tajnosti, posebno za pritužbe za SEA/SH;
- jasne rokove za prihvatanje i rješavanje pritužbe;
- redovnu analiza i izvještavanje o trendovima kada su u pitanju pritužbe.

Sistem će se uskladiti sa širim mehanizmom za pritužbe GRM na nivou projekta koji je opisan u Planu uključivanja zainteresovanih strana (SEP), ali će biti potpuno odvojen za rješavanje problema na radu.

Nadležnosti PMT

Osnažena specijalizovanim kadrovima, PMT će imati ukupnu nadležnost za implementaciju i praćenje procedura LMP i voditi računa da:

- svi zaposleni/radnici budu angažovani u skladu sa standardom ESS2;
- izvođači sprovode obaveze iz oblasti rada i ZZR;
- se sve pritužbe rješavaju odmah;
- se rizici povezani sa radnom snagom prate, da se njima upravlja i izvještava tokom trajanja projekta.

Zaključak

Procedure projekta CRFASD za upravljanje radnom snagom pružaju jasan, sveobuhvatan okvir za upravljanje pitanjima vezanim za rad tokom pripreme i implementacije projekta. Procedure LMP promovišu pravednu radnu praksu, snažnu zaštitu radnika i efikasne mehanizme za rješavanje pritužbi, čime se obezbjeđuje da se rizici vezani za rad svedu na minimum i da se očuva dobrobit svih radnika na projektu.

1 UVOD I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM

1.1 Uvod²

Sektor ribarstva i poljoprivredno-prehrambeni sektor Crne Gore su od suštinskog značaja za ekonomiju u ruralnim područjima i na promorju, bezbjednost hrane i održive izvore sredstava za život. Navedeni sektori značajno doprinose zapošljavanju, generisanju prihoda i obezbjeđivanju bezbjedne hrane sa dovoljno nutrijenata, posebno u regionima u kojima su alternativne ekonomske mogućnosti ograničene. Međutim, ovi sektori se suočavaju sa sistemskim ograničenjima, uključujući ograničenu konkurentnost, zastarjelu infrastrukturu, fragmentisane lance vrijednosti, nizak nivo pružanja javnih usluga i povećanu ranjivost na klimatske promjene.

Da bi se riješili ovi izazovi i podstakao napredak ka pristupanju Evropskoj uniji (EU), uz podršku Svjetske banke, Vlada Crne Gore priprema Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD). Ovaj novi projekat se nadovezuje na postignuća projekata Institucionalnog razvoja i jačanja poljoprivrede (MIDAS) i MIDAS 2, koji su postavili temelje za institucionalne okvire usklađene sa EU, kao što su Agencija za plaćanja (UP) i Integrirani administrativni i kontrolni sistem (IAKS). MIDAS 2 je takođe finansirao ključna prethodna ulaganja za projekat CRFASD, uključujući tehničke studije, glavne projekte i prethodne detaljne analize u oblasti životne sredine i društva za prioriteta ulaganja.

Projekat CRFASD će unaprijediti i konsolidovati ova postignuća finansiranjem investicija kroz tri međusobno povezane komponente, uključujući i investicije u infrastrukturu i institucionalnu podršku:

Komponenta 1: Izgradnja ribarske luke otpornih na klimatske promjene u Ulcinju i izgradnja kapaciteta Direktorata za ribarstvo, kao podrška postizanju završnih mjerila za poglavlje 13 (Ribarstvo) pravne tekovine EU.

Komponenta 2: Uspostavljanje potpuno usaglašenog sistema upravljanja nusproizvodima životinjskog porijekla (NŽP) i jačanje AP, kao direktna podrška postizanju završnih mjerila za poglavlja 11 i 12.

Komponenta 3: Podrška za upravljanje projektima i implementaciju, uključujući fiducijarni nadzor, zaštitne mjere, monitoring i evaluaciju, uključivanje građana i integrisanje pitanja klimatskih promjena i rodne ravnopravnosti.

Ukupno finansijska sredstva za projekat iznose 33 miliona eura (37,5 miliona dolara), a projekat će se realizovati u periodu 2026–2030. Projekat CRFASD je u potpunosti usklađen sa nacionalnim strategijama razvoja Crne Gore i prioritetima za pristupanje EU, uključujući Strategiju poljoprivrede i ruralnog razvoja (2023–2028), Strategiju ribarstva sa pretećim Akcionim planom (2024–2029) i Nacionalnu strategiju održivog razvoja do 2030. Projekat, isto tako, doprinosi međunarodnim obavezama Crne Gore u okviru Pariskog sporazuma i Zelenog plana EU za Zapadni Balkan, jačanjem otpornosti na klimatske promjene i smanjenjem ekoloških rizika, posebno kroz poboljšano upravljanje NŽP-om i održivu ribarsku infrastrukturu.

Projekat se priprema i biće implementiran u skladu sa Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF).³

1.2 Usklađenost sa Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF)

Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD), sa ukupnim ulaganjem od 33 miliona eura, će se realizovati u periodu 2026–2030. kao aktivnost **finansiranja investicionih projekata** (IPF). Projekat je u potpunosti usklađen sa **Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF)**, koji utvrđuje zahtjeve u pogledu životne sredine i društvo za projekte koje finansira Svjetska banka.

² Opis projekta je izrađen na osnovu Dokumenta o procjeni projekata (PAD), koji će biti zvanično objavljen i javno dostupan na zvaničnom sajtu Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Crne Gore (<https://www.gov.me/mpsv>).

³ U avgustu 2016. godine, Odbor izvršnih direktora Svjetske banke odobrio je Okvir za životnu sredinu i društvo (ESF), koji je stupio na snagu u oktobru 2018. godine

ESF se sastoji od deset ekološko-društvenih standarda (ESS), među kojima **je ESS2: Radna snaga i uslovi za rad** posebno relevantan za ovu proceduru upravljanja radnom snagom (LMP). Standard ESS2 definiše uslove za promovisanje zdravih odnosa radnika i menadžmenta, obezbjeđivanje bezbjednih i zdravih uslova za rad i zaštitu prava radnika.

U ciljeve ESS2 spadaju:

- promocija zdravlja i zaštite na radu;
- promocija pravednog postupanja, nediskriminacije i jednakih mogućnosti za sve radnike na projektu;
- zaštita radnika/zaposlenih na projektu, uključujući ranjive grupe kao što su žene, osobe s invaliditetom, radnici migranti i radno sposobna djeca;
- sprečavanje svih oblika prinudnog i dječjeg rada.
- podrška principima slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja, skladu sa domaćim pravom;
- obezbjeđivanje radnicima/zaposlenima na projektu dostupnih mehanizama za izražavanje nezadovoljstva u vezi sa radnim mjestom

U skladu sa ESS2, zajmoprimci su dužni da razviju i sprovedu **procedure upravljanja radom (LMP)** prilagođene specifičnim rizicima rada i kategorijama radnika uključenih u projekat. LMP za CRFASD projekat služi za:

- Identifikuju različite tipove projektnih radnika, razlikujući one koji se bave **teškim investicijama** (npr. Razvoj infrastrukture) i **mekih investicija** (npr. Institucionalno jačanje, izgradnja kapaciteta);
- Uspostaviti procedure i mjere za ispunjavanje zahtjeva ESS2 u vezi sa radom;
- Definirati uslove za zapošljavanje ili angažovanje projektnih radnika;
- Osigurati primenu poštenih, sigurnih i nediskriminatornih radnih praksi;
- Upravljanje rizicima vezanim za rad u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom Crne Gore i ESS2 Svjetske banke.

Procedure LMP utvrđuju pristup projekta upravljanju radnom snagom tokom cijelog njegovog trajanja, uključujući uloge i nadležnosti implementacionih agencija, izvođača radova i primarnih dobavljača. Procedure će se po potrebi ažurirati tokom implementacije projekta da bi se našlo rješenje za nove rizike i da bi se sve eventualne promjene unijele u plan projekta ili radnom zakonodavstvu.

1.3 Svrha procedura za upravljanje radnom snagom

Svrha ovih Procedure za **upravljanje radnom snagom (LMP)** je da utvrde principe, zahtjeve i mjere za promovisanje zdravih odnosa između zaposlenih/radnika i menadžmenta i da obezbijede bezbjedne, pravedne i dostojanstvene uslove za rad za sve zaposlene/radnike uključene u implementaciju **Projekta razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promene (CRFASD)**, u skladu sa **Ekološkim i društvenim standardom br. 2 (ESS2) Svjetske banke: Radna snaga i uslovi za rad**.

Konkretno, procedure LMP:

- utvrđuju kategorije radnika/zaposlenih koje su uključene u projekat;
- procjenjuje ključne rizike po radnu snagu povezane sa projektnim aktivnostima;
- definiše procedure za upravljanje rizicima po radnu snagu i zaštitom i zdravljem na radu (OHS);
- definiše mjere za obezbjeđivanje pravičnog postupanja, nediskriminacije i zaštite prava radnika.

Procedure LMP imaju za cilj da osiguraju da se:

- radnicima/zaposlenim na projektu pruže bezbjedni, zdravi i pravedni uslovi za rad;
- rizici po radnu snagu, uključujući rizike od diskriminacije, uznemiravanja, prinudnog rada i dječjeg rada, sistematski identifikuju, da se ublažavaju i prate;
- uspostave dostupni i efektivni mehanizmi za pritužbe, što će zaposlenima/radnicima omogućiti da tajno i bez straha od odmazde ukažu na razloge za zabrinutost na radnom mjestu;
- prava koja pripadaju zaposlenima/radnicima i uslovi za rad u skladu sa nacionalnim zakonima Crne Gore iz oblasti rada i Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF).

Ove procedure upravljanja radnom snagom će se primjenjivati se tokom cijelog perioda trajanja projekta, od njegove pripreme i izgradnje do faza funkcionisanja i održavanja, i pokrivaju sve komponente i podkomponente projekta, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- izgradnju ribarske luke u Ulcinju;
- izgradnju i operacionalizaciju postrojenja za upravljanje nusproizvodima životinjskog porijekla (ABP);
- izgradnju i opremanje regionalnih kancelarija Agencije za plaćanja u Nikšiću i Baru;
- jačanje javnih institucija, uključujući Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MAFVM), Direktorat za ribarstvo (DR), Direktorat za plaćanja (DfP) i Upravu za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove (AFSVPA).

Procedure LMP će se smatrati živim dokumentom i ažuriraće se po potrebi tokom implementacije projekta, posebno ako se budu angažovanje nove kategorije radnika/zaposlenih, ako se uključe novi izvođači radova ili se rizici vezani za radnu snagu razlikuju od onih koji su do sada identifikovani ili se pojave dodatni.

1.4 Javne konsultacije o procedurama za LMP

Tokom pripreme projekta se sprovode ciljane konsultacije sa zainteresovanim stranama da bi se osigurala transparentnost, promovisale rane povratne informacije i dobile informacije za finalizaciju ključnih projektnih instrumenata. U te instrumente spadaju:

- Okvir za upravljanje životnom sredinom i društvom (ESMF);
- Plan uključivanja zainteresovanih strana (SEP);
- Plan obaveza u oblasti životne sredine i društvenih pitanja (ESCP);
- **Procedure za upravljanje radnom snagom (LMP)**

Navedena dokumenta će biti objavljena na crnogorskom i engleskom jeziku prije procjene projekta, čime će se osigurati široka dostupnost. Platforme za njihovo objavljivanje će biti:

- službene stranice Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MAFVM);
- Jedinica za implementaciju projekata (PMT);
- Svjetska banka;
- odabrane opštinske službe na lokacijama projekta (Ulcinj, Bar i Nikšić) i drugim javnim mjestima.

Procedure LMP će se po potrebi ažurirati da bi se prenijele povratne informacije koje se dobiju tokom procesa javnih konsultacija. Doprinos zainteresovanih strana će biti integrisan, posebno u vezi sa mehanizmom za pritužbe (GRM) zaposlenih/radnika, koji je detaljno opisan u poglavlju 9 ovog dokumenta.

Posebni naponi će biti uloženi da se osigura značajno učešće ranjivih grupa i grupa u nepovoljnom položaju, uključujući žene aktivne u sektoru ribarstva i poljoprivredno-prehrambenom sektoru, koje mogu naići na prepreke u pristupu mogućnostima zapošljavanja, učestvovanja u konsultacijama ili korišćenja mehanizme pritužbe.

Dok su šire strategije za obezbjeđivanje inkluzivnosti sveobuhvatno opisane u Planu uključivanja zainteresovanih strana (SEP), ove procedure LMP prepoznaju koliko je važno da sve kategorije radnika/zaposlenih na projektu, posebno marginalizovane grupe, imaju pristup procesima konsultacija i sistemima za rješavanje žalbi. Konsultantske aktivnosti koje daju informacije za procedure LMP će zbog toga pažljivo koordinisati sa planom SEP da bi se osigurala konzistentnost, ojačala sinergija i izbjegla isključenost određenih grupa.

2 PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU

2.1 Kategorije radnika/zaposlenih prema kategorizaciji Svetske banke

Standard ESS 2 prepoznaje sljedeće kategorije zaposlenih/radnika na projektu:

Direktno zaposleni

Pojedinci zaposleni ili angažovani direktno od strane Zajmoprimca (uključujući predlagača projekta i agencije za sprovođenje projekta) da rade isključivo u vezi sa projektom. Prema tome, "direktno zaposleni" je zaposleni sa kojim Zajmoprimac ima direktno ugovoreni radni odnos i posebnu kontrolu nad radom, uslovima za rad i postupanje sa radnikom na projektu. Zaposleni je zaposlen ili angažovan od strane Zajmoprimca, plaćen direktno od strane Zajmoprimca, dobija svakodnevne instrukcije i predmet je kontrole Zajmoprimca. U primjere direktno zaposlenih mogu da spadaju osobe zaposlene ili angažovane u jedinici za implementaciju projekta Zajmoprimca za sprovođenje plana i nadzora, monitoringa i evaluacije ili uključivanja zajednice u vezi projekta.

Radnici zaposleni kod izvođača radova

Pojedinci zaposleni ili angažovani preko trećih lica za obavljanje poslova koji se odnose na osnovne funkcije projekta, bez obzira na lokaciju, nazivaju se radnicima zaposlenim kod izvođača radova. Dakle, "radnik zaposlen kod izvođača radova" je radnik zaposlen ili angažovan od strane trećeg lica za obavljanje posla ili pružanje usluga vezanih za osnovne funkcije projekta, pri čemu ta treća strana vrši kontrolu nad njegovim/njenim radom, uslovima za rad i postupanjem prema radniku na projektu. U takvim okolnostima, radni odnos je uspostavljen između treće strane i radnika na projektu, čak i ako projektni radnik na projektnim aktivnostima radi na kontinuiranoj osnovi.

Radnici zaposleni kod primarnih dobavljača

Pojedinci zaposleni ili angažovani od strane primarnih dobavljača Zajmoprimca nazivaju se radnicima zaposlenim kod primarnih dobavljača. Dakle, "radnik kod primarnog dobavljača" je radnik zaposlen ili angažovan od strane primarnog dobavljača, koji obezbjeđuje robu i materijale za projekat, a primarni dobavljač vrši kontrolu njegovog/njenog rada, uslova za rad i postupanja sa tim radnikom.

Radnici u zajednici

Pojedinci zaposleni ili angažovani za rad u zajednici nazivaju se radnicima u zajednici. Vrsta projekata u kojima su uključeni radnici u zajednici može značajno da varira u pogledu složenosti, trajanja i vrste posla; broja uključenih radnika; vrste koristi od projekta i načina na koji se standard ESS 2 primenjuje na učešće radnika u zajednici. U primjeri spadaju projekti čiji je cilj izgradnja infrastrukture malih razmjera u zajednici do regionalnih ili nacionalnih projekata isplaniranih da pruže mrežu socijalne zaštite za rješavanje nezaposlenosti ili slabu zaposlenost. Primjena standarda ESS 2 na takve projekte ima za cilj rješavanje relevantnih rizika i uticaja na proporcionalan način, prilagođen specifičnom kontekstu, ciljevima i planu projekta.

2.2 Radnici/zaposleni na projektu

U skladu sa Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESF), posebno s Ekološkim i društvenim standardom br. 2 (ESS2) o radnoj snazi i uslovima za rad, u okviru Projekta razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD) očekuju se sledeće kategorije radnika:

(i) Direktno zaposleni

Direktno zaposleni pojedinci su zaposleni ili direktno angažovani u okviru projekta da bi podržali planiranje, koordinaciju i implementaciju aktivnosti CRFASD-a.

U ovu kategoriju spadaju:

- **Državni službenici** iz Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MAFVM), raspoređeni u Jedinicu za implementaciju projekata (PMT) ili na drugi način angažovani u projektnim aktivnostima sa punim ili skraćenim radnim vremenom, zadržavajući svoj status državnih službenika. Oni će imati zadatke koji se odnose na tehničku koordinaciju, upravljanje projektom, nadzor zaštitnih instrumenata i sektorski nadzor aktivnosti projekta CRFASD.
- **Državni službenici** iz Ministarstva finansija raspoređeni u Jedinicu za tehničke usluge (TSU), odgovorni za fiducijarne aspekte projekta, uključujući nabavku, finansijsko upravljanje, isplatu i finansijsko izveštavanje.
- **Eksterni konsultanti**, angažovani kroz individualne konsultantske ugovore, pružaće tehničke, ekološke, socijalne, fiducijarne, inženjerske, pravne i strateške savejtodavne usluge neophodne za implementaciju projekta.
- **Članovi radne grupe (RG)**, iz državnih i opštinskih institucija (npr. MPŠV, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, Ministarstvo saobraćaja i pomorstva, Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama, Javno preduzeće za upravljanje morskim dobrom, opštine Ulcinj i Nikšić, između ostalih) biće angažovani na skraćeno radno vrijeme da podrže sektorski nadzor i obezbeđenje kvaliteta za infrastrukturne podprojekte.

Svi direktno zaposleni će raditi pod uslovima utvrđenim njihovim ugovorima o radu (za državne službenike⁴) ili konsultantskim ugovorima (za eksterne konsultante), u skladu sa nacionalnim zakonom koji uređuje radne odnose i dopunjene standardima utvrđenim u ovim Procedurama upravljanja radnom snagom (LMP).

Projekat će osigurati da direktno zaposlenima, uključujući članove radne grupe, bude obezbijedeno:

- pravedno postupanje bez diskriminacije;
- odgovarajući standardi zaštite i zdravlja na radu;
- pristup funkcionalnom mehanizmu za pritužbe (GRM).

Radna prava i mehanizmi zaštite direktno zaposlenih će se pratiti i primjenjivati tokom trajanja projekta, u skladu sa standardom ESS 2 i nacionalnim zakonodavstvom.

(ii) Radnici zaposleni kod izvođača radova

Radnici kod izvođača radova su pojedinci zaposleni ili angažovani od strane nezavisnih izvođača i podizvođača za obavljanje radova i usluga u vezi sa projektom.

U projektu CRFASD-u, radnici kod izvođača radova će prvenstveno biti uključeni u:

- izgradnju klimatski otpornih ribarske luke u Ulcinju;
- izgradnju i operacionalizacija postrojenja za upravljanje nusproizvodima životinjskog porijekla (NŽP);

⁴ Kada državni službenici obavljaju poslove povezane sa projektom, bilo sa punim ili skraćenim radnim vremenom i dalje podliježu uslovima iz njihovog postojećeg ugovora o zapošljavanju i radu u javnom sektoru, osim ako nije došlo do efektivnog pravnog prenosa njihovog zaposlenja ili angažovanja na projekat. Standard ESS2 se neće primjenjivati na takve državne službenike, s izuzetkom odredbu stavova 17 do 20 (Zaštita radne snage) i stavova 24 do 30 (Zdravlje i zaštita na radu).

- izgradnju i opremanje regionalnih kancelarija Agencije za plaćanje u Nikšiću i Baru;
- instalaciju klimatski otpornih infrastrukturnih sistema i logističkih objekata.

Izvođači i podizvođači će biti dužni da obezbijede da:

- radnici budu zaposleni pod pravednim uslovima u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i zahtjevima standarda ESS2;
- Adekvatne mjere zaštite i zdravlja na radu budu primjenjivane se na svim gradilištima, u skladu sa Smjernicama Grupe Svjetske banke za životnu sredinu, zdravlje i bezbjednost (EHS);
- dječiji, prinudni rad, diskriminacija i uznemiravanje budu strogo zabranjeni;
- radnici kod izvođača imaju pristup nezavisnom, tajnom i sigurnom mehanizmu podošenja pritužbe;
- monitoring, izveštavanje i korektivne mjere se sprovede kako bi se riješili rizici povezani sa radnom snagom.

U situacijama kada se angažuju podizvođači, njihovi radnici će jednako biti klasifikovani kao radnici kod izvođača i podliježu istim uslovima iz standarda ESS2.

(iii) Radnici zaposleni kod primarnih dobavljača

Radnici zaposleni kod primarnih dobavljača su pojedinci zaposleni u privrednim društvima koja dopremaju potrebnu robu, materijale ili opremu od ključnog značaja za uspjeh projektnih ulaganja u infrastrukturu. **Ne** očekuje se da će projekat angažovati radnike kao dobavljače, jer će materijali i roba biti nabavljeni preko redovnih dobavljača na tržištu i neće biti namjenskih lanaca snabdijevanja uspostavljenih posebno za projekat.

(iv) Radnici u zajednici

U vrijeme pripreme Procedura za upravljanje radnom snagom, projekat CRFASD nije predviđao angažovanje radnika u zajednici.

Preliminarna procjena zaposlenih/radnika na projektu

U tabeli u nastavku data je preliminarna procjena vrsta rada i sastava radne snage koji se očekuju u okviru projekta. PMT će će unaprijediti i ažurirati PMT ove procjene kako bude odmicala implementacija projekta.

Vrsta radnika	Procijenjeni broj	Glavni zadaci	Potrebne vještine	Očekivane lokacije
Direktno zaposleni (službenici PMT, konsultanti, članovi radne grupe)	Pribl. 25	Upravljanje projektom, usklađenost sa instrumentima zaštite, fiducijarno upravljanje, tehnički nadzor, savjetodavne usluge	Upravljanje projektima, inženjerski poslovi, instrumenti zaštite, fiducijar, ekspertsko znanje za usklađivanje sa EU	PMT (Podgorica), Ulcinj, Nikšić, Bar
Radnici kod izvođača (izvođači / podizvođači)	Pribl. 300	Izgradnja ribarske luke (Ulcinj), postrojenje za NŽP (Nikšić), kancelarije AP (Nikšić i Bar); instalacija infrastrukture	Građevinski radovi sa kvalifikovanim i polukvalifikovanim radnicima, tehnička instalacija, O&M	Ulcinj, Nikšić, Bar, okolna ruralna/primorska područja
Radnici kod dobavljača	-	–	–	–
Radnici u zajednici	-	–	–	–

2.3 Vremenski raspored potreba za radnom snagom

Očekuje se da će prvi ugovori za velike građevinske radove u okviru projekta CRFASD biti dodeljeni tokom prvog kvartala 2026. godine. Za svaku komponentu projekta će se voditi zasebni postupci nabavke, a kao njihov rezultat će biti angažovani specijalizovani timovi izvođača.

Izvođači će biti pojedinačno odgovorni za upravljanje svojom radnom snagom u potpunosti u skladu sa ovom Procedurom upravljanja radnom snagom (LMP), Standardom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo br.2 (ESS2) i važećim nacionalnim propisima o radu.

U oblasti radne snage je predviđen sljedeći redosled aktivnosti:

- **finalizacija i objavljivanje** procedura LMP, uključujući sve mjere upravljanja radnom snagom, pre početka nabavke;
- **uključivanje zahtjeva u pogledu radne snage, zaštite i zdravlja na radu (ZZR), zabrane diskriminacije i mehanizma za pritužbe** u tendersku dokumentaciju i ugovore;
- **priprema planova za upravljenje životnom sredinom i društvom (ESMPs) za pojedinačne lokacije**, uključujući detaljna djelove o radnoj snazi, prije početka bilo kakvih građevinskih radova.

Angažovanje radne snage

Vremenski raspored i obim potreba za radnom snagom će varirati u zavisnosti od izgradnje i operativne faze projekta:

- **Kvalifikovani i nekvalifikovani radnici** će prvenstveno biti angažovani na lokalnom nivou, kad god je to moguće, u cilju promovisanja mogućnosti zapošljavanja i socioekonomske koristi u područjima na koja utiče projekat.
- **Menadžerski, tehnički i stručni kadrovi** (npr. Inženjeri, stručnjaci za životnu sredinu i društvo, fiducijarni eksperti) će se angažovati na nacionalnom ili međunarodnom nivou, u zavisnosti od dostupnosti kvalifikovanih stručnjaka u Crnoj Gori.

Angažovanje radne snage će se odvijati u fazama i biće usklađeno sa rasporedom implementacije projekta. U ključne aktivnosti kada je u pitanju radna snaga tokom različitih faza projekta spadaju:

Faza projekta	Glavne aktivnosti kada je u pitanju radna snaga
Priprema gradilišta i rani radovi	Nekvalifikovana i polukvalifikovana radna snaga za čišćenje, iskopavanje, radove na temeljima, poboljšanje pristupnih puteva.
Izgradnja infrastrukture	Kvalifikovana radna snaga za građevinske radove, rad teških mašina, mehaničke i električne instalacije, hladni lanac i instalacije logističkih sistema
Operacionalizacija i institucionalno jačanje	Tehnički, administrativni i fiducijarni kadrovi za puštanje u rad objekata, nadogradnju sistema, institucionalnu obuku i uključivanje zainteresovanih strana.

Rodna inkluzija

Projekat ima za cilj postizanje rodne ravnoteže u radnoj snazi gdje je to moguće:

- Očekuje se da će **radnice/zaposlene žene** činiti oko **5-10%** ukupne radne snage.
- Očekuje se da će žene prvenstveno obavljati poslove u tehničkim oblastima (npr, inženjerski poslovi, zaštitne mjere, fiducijarni menadžment), upravljanje životnom sredinom i društvom, kao i administrativne poslove.
- PMT će pozvati izvođače radova i pružaoce usluga da usvoje proaktivne mjere za promovisanje učešća žena, uključujući pravedno zapošljavanje, bezbjedna i dostojanstvena radna mjesta i sprečavanje diskriminacije ili uznemiravanja.

3 PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA PO RADNIKE/ZAPOSLENE

Projektne aktivnosti

Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD) ima za cilj da poboljša otpornost Crne Gore na klimatske promjene, njenu konkurentnost i usklađenost sa zahtjevima EU u sektoru ribarstva i poljoprivredno-prehrambenom sektoru. Projekat se sastoji od infrastrukturnih ulaganja i izgradnje institucionalnih kapaciteta, što se može sažeti na sljedeći način:

Tabela 2: Projektne aktivnosti

Klasifikacija komponenti	Vrste aktivnosti	Primjeri iz projekta CRFASD
Kategorija 1: aktivnosti infrastrukturnih investicija	Visok intenzitet rada, izgradnja i građevinski radovi koji uključuju značajne rizike po zdravlje i zaštitu na radu.	- Izgradnja ribarske luke otpornih na klimatske promjene u Ulcinju (pristaništa, hladnjače, pomoćne usluge); - Izgradnja postrojenja za upravljanje nusproizvodima životinjskog porijekla (NŽP) (iskopi, izgradnja prerađivačkih jedinica); - Izgradnja regionalnih kancelarija Agencije za plaćanja (PARO) u Nikšiću i Baru; - Nadogradnja infrastrukture koja podržava klimatski pametne ribarske i poljoprivredno-prehrambene sisteme (poboljšanje

		odvodnjavanja, kontrola erozije, pristupni putevi, ugradnja solarnih panela).
Kategorija 2: aktivnosti institucionalnog jačanja	Nizak intenzitet rada, tehnička pomoć, obuka, razvoj sistema i administrativno jačanje.	- Modernizacija integrisanog sistema administracije i kontrole (IAKS) za Agenciju za plaćanja; - Izgradnja kapaciteta službenika Direktorata za ribarstvo i UBJVFP; - Izrada operativnih i strateških dokumenata za upravljanje ribarstvom i bezbjednošću hrane; - Upravljanje ekološkim i društvenim zaštitnim mjerama, uključivanje zainteresovanih strana i primjena mehanizma za žalbe.

Ključni rizici po radnu snagu

Tabela 3: Ključni rizici po radnike u okviru aktivnosti na izgradnji infrastrukture

Područje rizika	Opis	Relevantne lokacije projekta
Rad na visini	Rizik od pada tokom postavljanja/korišćenja skele, instalacije lučkih objekata i hladnjača.	Ribarska luka (Ulcinj), Postrojenje za NŽP
Rad ispod, iznad ili blizu vode	Opasnosti od utapanja i klizanja tokom građevinskih radova na lokacijama na obali.	Ribarska luka (Ulcinj)
Rukovanje teškim mašinama	Povrede od dizalica, bagera, kamiona i drugih mašina.	Ribarska luka, Postrojenje za NŽP, regionalne kancelarije AP
Iskopi i nestabilnost tla	Opasnosti od urušavanja rovova, nestabilno tlo tokom izgradnje objekta.	Postrojenje za NŽP, drenažna infrastruktura
Električne i mehaničke opasnosti	Rizici od postavljanja solarnih panela, rashladnih sistema i električnih priključaka.	Ribarska luka, Postrojenje za NŽP, Laboratorije
Izloženost opasnim materijalima	Hemijske opasnosti od građevinskog materijala, rashladnih sredstava, sredstava za preradu.	Ribarska luka, Postrojenje za NŽP
Prašina, buka, uticaji na kvalitet vazduha	Zdravstveni rizici vezani za iskope, čišćenje lokacije i rad mašina.	Sva gradilišta
Rizici povezani sa bezbednošću saobraćaja i bezbjednosti na putevima	Izloženost radnika i pješaka kretanju vozila u blizini građevinskih zona.	Ribarska luka, Postrojenje za NŽP, poboljšanja seoskih puteva
Opšte nepoštovanje zahtjeva za ZZR iz nacionalnog zakonodavstva i u skladu sa međunarodnom dobrom praksom	Radnici zanemaruju obaveze u pogledu zaštite i zdravlja na radu ili nedovoljno ulaganje poslodavaca u LZO i mjere zaštite na radnom mestu.	Sva gradilišta

Tabela 4: Ključni rizici po radnike u okviru aktivnosti institucionalnog jačanja

Vrsta rizika	Opis
Nesreće vezane za putovanja	Rizici tokom posjeta gradilištu, održavanja radionica i sastanaka zainteresovanih strana.
Ergonomski rizici	Povreda od opterećenja tokom dugotrajnog rada za stolom i korišćenja računara.
Profesionalni stres	Velika radna opterećenja, kratki rokovi, zahtjevi za obavljanje više zadataka.

Tabela 5: Međusektorski rizici po radnike

Primenjuje se na obje komponente, infrastrukturnih i institucionalnih ulaganja:

Međusektorski rizik	Opis	Mjere ublažavanja
Dečji rad i prinudni rad	Stroga zabrana zapošljavanja mlađih od 18 godina ili organizacije prinudnog rada.	Obavezne provejre dokumentacije radnika; ugovorne obaveze za izvođače radova.
Upravljanje prilivom radne snage	Rizici vezani za prisustvo radnika koji nijesu lokalci, posebno u ruralnim područjima.	Kodeksi ponašanja; strategije uključivanja zajednice; nadgledanje ponašanja radnika.
Rodno zasnovano nasilje (GBV), seksualna eksploatacija i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH)	Rizik od ovih incidenata u koje su uključeni radnici na projektu i lokalne zajednice.	Obuka za podizanje svijesti o RZN; tajni kanali za pritužbe; sprovođenje politike nulte tolerancije.
Neadekvatni uslovi za rad	Rizici vezani za nedostatak odgovarajućeg smještaja, sanitarnih čvorova, prostora za odmor.	Usklađenost sa nacionalnim zakonima o radu i smjernicama standarda EHS Svjetske banke; inspekcije na gradilištima.

4 PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROCJENA NACIONALNOG OKVIRA U CRNOJ GORI

4.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada

Crna Gora je članica Međunarodne organizacije rada (MOR) od juna 2006. godine. Od tada je ratifikovala 75 međunarodnih standarda rada (konvencije), uključujući svih osam osnovnih konvencija. Osam osnovnih konvencija su:⁵

- Konvencija o prinudnom radu, iz 1930.
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, iz 1948. godine.
- Konvencija o primjeni principa prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949. godine.
- Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, iz 1951. godine.
- Konvencija o zabrani prinudnog rada, iz 1957. godine.
- Konvencija o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja iz 1958. godine
- Konvencija o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa, iz 1973. godine.
- Konvencija o najgorim oblicima zloupotrebe dječjeg rada, iz 1999. godine.

Prioritetne konvencije koje je Crna Gora takođe ratifikovala su sljedeće:

- Konvencija o inspekciji rada, iz 1947. godine.
- Konvencija o politici zapošljavanja, iz 1964. godine.
- Konvencija o inspekciji rada (poljoprivreda), iz 1969. godine.
- Konvencija o tripartitnim konsultacijama (Međunarodni standardi rada), iz 1976. godine.

U ostale konvencije koje je ratifikovala Crna Gora spadaju:

- Konvencija o nezaposlenosti, iz 1919. godine.
- Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda), iz 1921. godine.
- Konvencija o obeštećenju radnika (poljoprivreda), iz 1921.
- Konvencija o upotrebi otrovnog izbjeljivača (u bojama), iz 1921. godine.
- Konvencija o nedeljnom odmoru (industrija), iz 1921.
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), iz 1925. godine.
- Konvencija o naknadi radnika za profesionalna oboljenja, iz 1925. godine.
- Konvencija o jednakom tretmanu (odšteta u slučaju nesreće), iz 1925. godine.
- Konvencija o osiguranju u slučaju bolesti (poljoprivreda), iz 1927. godine.
- Konvencija o osiguranju u slučaju bolesti (industrija), iz 1927.
- Konvencija o označavanju težine (paketi koji se prevoze plovilima), iz 1929. godine.
- Konvencija o radu pod zemljom (žene), iz 1935. godine.
- Konvencija o očuvanju penzijskih prava migranata, iz 1935. godine.
- Konvencija o službama za zapošljavanje, iz 1948. godine.
- Konvencija o noćnom radu žena, iz 1948. godine.
- Konvencija o noćnom radu mladih/djece (industrija), iz 1948. godine.
- Konvencija o migracijama radi zapošljavanja, iz 1949.

⁵ Izvor: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102734 [pristupljeno 1. oktobra 2019.]

- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi), iz 1952. godine.
- Konvencija o odmoru vikendom (trgovina i kancelarije), iz 1957.
- Konvencija o ljeakarskom pregledu (ribari), iz 1959. godine.
- Konvencija o naknadama za povrede na radu, iz 1964. i Prilog I izmijenjen 1980. godine.
- Konvencija o određivanju minimalne zarade, iz 1970. godine.
- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, iz 1970. godine.
- Konvencija o predstavnicima radnika, iz 1971.
- Konvencija o profesionalnim kancerogenim obljelijima, iz 1974. godine.
- Konvencija o plaćenom odsustvu, iz 1974. godine.
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, iz 1975.
- Konvencija o radnicima migrantima (dopunske odredbe), iz 1975.
- Konvencija o radnoj sredini (zagađenje vazduha, buka i vibracije), iz 1977. godine.
- Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu (rad u lukama), iz 1979. godine.
- Konvencija o prestanku radnog odnosa, iz 1982. godine.
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, iz 1983. godine.
- Konvencija o zdravstvenim uslugama na radu, iz 1985. godine.
- Konvencija o noćnom radu, iz 1990. godine.
- Konvencija o zaštiti majčinstva, iz 2000. godine.
- Konvencija o radu u pmorstvu, iz 2006. godine.
- Konvencija o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu, iz 2006. godine.

4.2 Radno zakonodavstvo u Crnoj Gori

Zakon o radu u Crnoj Gori⁶ je najvažniji zakon kojim se uređuje odnos poslodavac-zaposleni. U nastavku je dat pregled zakona, u kojem su ključni aspekti domaćeg zakonodavstva koji se odnose na različite kategorije radnika/zaposlenih predstavljeni odvojeno.

Ključni aspekti zakona	
Primjena zakona	Odredbe Zakona primenjuju se na: ▪ zaposleni, čiji poslodavci posluju u Crnoj Gori; ▪ zaposleni u državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i javnim službama.
Zasnivanje radnog odnosa	Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem u radni odnos. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i prije početka obavljanja radnih zadataka. Zaposleni stiču prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa na dan stupanja na posao.
Prava radnika	Radnici imaju pravo na: ▪ zaradu ▪ bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu; stručno ▪ usavršavanje; ▪ godišnji odmor; ▪ odsustvo zbog bolesti, porodiljsko odsustvo, roditeljsko odsustvo itd.
Obaveze radnika	Radnici su dužni da: ▪ savjesno i odgovorno obavljaju zadatke; ▪ postupaju u skladu sa zahtjevima i pravilima organizacije; ▪ vode računa i postupaju savejsno sa sredstvima za rad i finansijskim sredstvima poslodavca; ▪ u roku od 3 dana od dana promjene adrese prebivališta o tome obavijeste poslodavca; ▪ obavijeste poslodavca o potencijalnim opasnostima po život i zdravlje i nastanku materijalne štete; ▪ poštuju propise o zaštiti i zdravlju na radu i obavljaju posao pažljivo štiteći svoj i tuđi život i zdravlje.
Obaveze poslodavca	Poslodavac je dužan da: ▪ ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih; ▪ zaposlenom obezbijedi da može da obavlja poslova radnog mjesta u skladu s ugovorom o radu; ▪ ima odobrenje za vršenje djelatnosti u poslovnim prostorijama izdato od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, kao i prijavu za obavezno socijalno osiguranje; ▪ obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu; ▪ zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, uključujući tokom njegovog odsustva sa posla (državni i vjerski praznici, godišnji odmori, bolovanje itd.);

⁶ Službeni list CG br. 074/19, sa najnovijim izmjenama i dopunama 086/24.

	▪ dostavi radniku primjerak ugovora o radu na dan stupanja na posao; ▪ dostavi radniku obračun zarade; ▪ zaposlenog obavještava o obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i propisa o zaštiti i zdravlju na radu; ▪ štiti privatnost zaposlenih i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka; ▪ vodi evidenciju zaposlenih (prisustvo na poslu, organizacija radnog vremena i godišnji odmor); ▪ vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih; ▪ prijaviti radnike za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti i tu prijavu dostavi nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja zaposlenog na posao; ▪ nakon registracije za obavezno osiguranje, dostavi zaposlenom primjerak registracije u roku od 5 dana od dana izdavanja iste od strane nadležnog organa;
Zabrana diskriminacije	Zabranjena je diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo. Diskriminacija je takođe zabranjena u odnosu na: ▪ uslove zapošljavanja i izbor kandidata; ▪ uslovi rada i prava po osnovu iz radnog odnosa; ▪ obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; ▪ napredovanje na poslu na poslu; ▪ otkaz ugovora o radu. Pored toga, zabranjen je bilo koji oblik uznemiravanja na radnom mjestu (maltretiranje), kao i seksualno uznemiravanje.
Zapošljavanje žena	Odredbama ovog zakona za žene je propisano je sljedeće: ▪ žene imaju pravo na posebnu zaštitu; ▪ poslodavcima je zabranjeno da ženu ne zaposle zbog trudnoće ili da joj zbog trudnoće, rođenja djeteta i dojenja ponude ugovor o radu sa nepovoljnim uslovima; ▪ poslodavac ne može da raskine ugovor o radu zaposlenim ženama tokom trudnoće, porođaja i porodiljskog odsustva; ▪ u slučaju da ugovor o radu uključuje noćni rad, poslodavac je dužan da ženi dodijeli obavljanje poslova izvan noćnog rada koji odgovaraju njenom stepenu obrazovanja i radne sposobnosti; ▪ zaposlenim ženama čiji ugovor o radu ističe tokom trudnoće i porodiljskog odsustva taj ugovor se produžava do isteka korišćenja tih prava; ▪ na osnovu nalaza i preporuka ljekarskog pregleda, žene mogu biti privremeno raspoređene na druge zadatke tokom trudnoće i dojenja; ▪ trudna zaposlena osoba i žena koja ima dijete mlađe od 3 godine ne mogu da rade prekovremeno ili noću.

Zapošljavanje osoba uzrasta od 15 do 18 godina	Zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na posebnu zaštitu. Ugovor o radu može da se zaključi s osobom koja ima najmanje 15 godina i koja ima opštu zdravstvenu sposobnost. Ugovor o radu može se zaključiti sa osobom mlađom od 18 godina, uz saglasnost zakonskog zastupnika i zdravstveno uvjerenje koje dokazuje da je osoba zdravstveno sposobna za rad i da radni zadaci nijesu štetni za njegovo zdravlje, razvoj i obrazovanje. Ova kategorija zaposlenih ne može raditi duže od 8 sati dnevno, raditi prekovremeno, noću i na posebno teškim fizičkim poslovima, raditi pod zemljom ili pod vodom. Zaposleni mlađi od 18 godina ne mogu raditi izvan mjesta prebivališta. Zahtjev za raskid ugovora o radu može da podneseroditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina. Zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na godišnji odmor od najmanje 24 radna dana.
Radno vrijeme	Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici.
Prekovremeni rad	Prekovremeni rad je dozvoljen u slučaju iznenadnog povećanja obima posla i u slučajevima više sile. Odluka o prekovremenom radu sadrži razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada. Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca. Maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može biti duže od 50 sati. U slučaju prekovremenog rada, poslodavac je dužan da obavijesti inspekciju rada u roku od 3 dana od dana uvođenja prekovremenog rada.
Noćni rad	Rad u satima između 22 uveče i 6 ujutru sljedećeg dana smatra se noćnim radom. Poslodavac koji organizuje noćni rad dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada. Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu..
Odmor u toku radnog dana	Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta. Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 15 minuta.. Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta.. Odmor tokom radnog vremena ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena. Vrijeme odmora u toku radnog dana računa se u radno vrijeme.
Dnevni odmor	Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.
Sedmični odmor	Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa. Sedmični odmor se koristi nedeljom.

Godišnji praznici	U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor najmanje 20 radnih dana. Prilikom određivanja dužine godišnjeg odmora radna sedmica se računa kao 5 radnih dana. Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, pri čemu prvi dio traje najmanje 10 radnih dana, a drugi dio treba iskoristiti do 30. juna naredne godine. Pravo na godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.
Zaštita prava zaposlenih	Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Prije podnošenja tužbe, zaposleni je dužan da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova. Ako se radni spor ne riješi pred oba organa zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
Sloboda pridruživanja	Zaposleni mogu slobodno formirati, postati članovi ili napustiti sindikat bez prethodnog odobrenja.
Zaštita i zdravlje na radu	Zaposleni su dužni da poštuju propise o zaštiti i zdravlju na radu. Poslodavci su dužni da obezbijede mjere zaštite na radu sprečavanjem, otklanjanjem i kontrolom opasnosti na radu.

4.3 Zakon o zaštiti i zdravlju na radu Crne Gore

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu Crne Gore⁷ je ključni zakon kojim se utvrđuju pravila o zaštiti i zdravlju na radu.

Ključni aspekti zakona	(Zakon o zaštiti i zdravlju na radu)
Obaveze poslodavaca	Poslodavac je dužan da: ▪ obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavješćavanjem i osposobljavanjem zaposlenih za bezbjedan i zdrav rad, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva; ▪ uzimajući u obzir promjenu radne okoline, sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili viši nivo zaštite i zdravlja na radu; ▪ prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija konsultuje sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu; ▪ prilikom raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom uzme u obzir njegove sposobnosti, koje mogu uticati na zaštitu i zdravlje zaposlenog; ▪ razvije sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine; ▪ da prednost kolektivnim mjerama zaštite i zdravlja na radu u odnosu na individualne mjere zaštite; ▪ donese akt o procjeni rizika sa ciljem da utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika i obezbijedi njihovo sprovođenje; ▪ obezbijedi da pristup mjestu rada u radnoj sredini na kome prijeti ozbiljna i/ili određena opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja imaju samo ona lica koja su osposobljena za bezbjedan i zdrav rad na tom radnom mjestu, koja su dobila posebna uputstva za rad na takvom mjestu i koja su opremljena odgovarajućim sredstvima i opremom lične zaštite na radu; ▪ upozori svako lice koja se nađe u radnoj prostoriji na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje i da ga usmjeri na bezbjedne zone za kretanje; ▪ stavi upozorenja na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi i znakove zaštite i zdravlja na radu; ▪ obezbijedi zdravstveni pregled (najmanje jednom u tri godine) zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana; ▪ izvrši osposobljavanje zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana; ▪ organizuje osposobljavanje (u teoriji i praksi) tokom radnog vremena, a troškove obuke snosi poslodavac;

⁷ Službeni list Crne Gore br. 34/14 i 44/18.

Ključni aspekti zakona	(Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu)
	▪ vrši provjeru teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad na mjestu rada; ▪ zaposlene ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem o rizicima po zaštitu i zdravlje na radu, mjerama zaštite; ▪ zaposlenom nabavi i izda na upotrebu sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu neophodne za njegovo radno mjesto, samo ako za njih raspolaže sa propisanom dokumentacijom na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi; ▪ zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom; ▪ u cilju organizovanja zaštite i zdravlja na radu određuje kvalifikovano lice ili organizuje stručnu službu ili angažuje pravno lice ili preduzetnika koji je ovlašćen za obavljanje stručnih poslova.
Mjere zaštite zaposlenih na radu	Mjere zaštite radnika u fazi izvođenja radova na gradilištu obuhvataju: ▪ održavanje uredenosti i zadovoljavajućeg nivoa čistoće gradilišta; ▪ izbor lokacija radnih mjesta i obezbjeđivanje dostupnosti tim radnim mjestima određivanjem saobraćajnih površina, prolaza, prelaza i sl.; ▪ održavanje sredstava za rad i sprovođenje prethodnih i periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad; ▪ planiranje i utvrđivanje površina i lokacija za skladištenje različitih materijala, a naročito opasnih materija; ▪ usklađivanje vremena potrebnog za izvođenje pojedinih vrsta i faza radova saglasno dinamici; ▪ saradnju između svih poslodavaca na gradilištu i ▪ industrijske aktivnosti unutar ili u blizini gradilišta.
Obaveze zaposlenih	Zaposleni je dužan da: ▪ se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje; ▪ poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu; ▪ obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac; ▪ obavijesti poslodavca ako smatra da nije sposoban da obavlja posao u posebnim uslovima ili da obavi zdravstveni pregled na koji ga je poslodavac uputio; ▪ primjenjuje propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom, namjenski koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite i zaštitne uređaje; ▪ odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi; ▪ ako poslodavac, poslije dobijenog obavještenja, ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od tri dana ili ako zaposleni smatra da nijesu sprovedene odgovarajuće mjere zaštite i zdravlja na radu, može zatražiti intervenciju Inspekcije rada; ▪ zaposleni e može da započne i obavlja rad pod uticajem sredstava zavisnosti (alkohol, droga i sl); ▪ ukoliko zaposleni prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu, ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani lekarski pregled ili na sredstvima za rad nijesu obezbijeđene mjere zaštite, zaposleni ima pravo da odbije da radi.
Učešće u sindikatu	Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da sarađuju i konsultuju se u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.

Evidencija o zaštiti i zdravlju na radu	Poslodavac je dužan da vodi i čuva propisanu evidenciju o: ▪ radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom; ▪ zaposlenima raspoređenim na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom; ▪ povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom; ▪ osposobljenosti zaposlenih za bezbjedan rad; ▪ opasnim supstancama koje se koriste u toku rada; ▪ izvršenim ispitivanjima radne sredine; ▪ izvršenim pregledima i ispitivanjima sredstava za rad i sredstava i opreme lične zaštite na radu; ▪ prethodnim i periodičnim zdravstvenim pregledima; ▪ tehničkoj dokumentaciji (glavni projekti); ▪ dokumentaciji o zaštiti i zdravlju na radu; ▪ najmanje jednom godišnje, sačini izvještaj o zaštiti i zdravlju na radu zaposlenih; ▪ da odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od nastanka, pisano prijavi Inspekciji rada svaku smrtnu, kolektivnu, tešku i drugu povredu na radu, koja uzrokuje odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
Zaštita ranjivih kategorija	Posebna zaštita je propisana za: ▪ zaštitu i zdravlje žena na radu tokom trudnoće; ▪ lica mlađa od 18 godina; i ▪ osobe s invaliditetom.

Zakon o radu se sprovodi kroz različite uredbe, podzakonska akta i pravilnike koje je usvojilo Ministarstvo rada i socijalnog staranja, a koji uređuju efektivan rad, uslove rada i inspekciju zaštite i zdravlja na radu širom zemlje. U fokusu inspekcije je smanjenje stope neformalnog rada i unapređenje zaštite i zdravlja na radu. Korektivne mjere za identifikovane neusaglašenosti kreću se od novčanih novčanih kazni do krivičnog gonjenja koje, u najtežim slučajevima, može dovesti do zabrane rada i obavljanja poslovanja, u skladu sa odlukom suda. Institucionalni kapaciteti za rješavanje rizika po radnu snagu i uslove za rad koji se mogu javiti u projektu procjenjuju se kao odgovarajući. Ove vrste projekata, podržane od strane SB, već su implementirane u nedavnoj prošlosti sa pozitivnim rezultatima u smislu uticaja na društvo. Postoji jasno delegiranje odgovornosti unutar i između odgovarajućih institucija, što predstavlja garanciju da je mehanizam za sprovođenje zakona uspostavljen.

4.4 Usklađivanje nacionalnog Zakona o radu sa standardom ESS2 i mjerama ublažavanja

Iako Crna Gora ima dobar nacionalni zakonodavni okvir o radu, određene praznine postoje kada se isti uporedi sa zahtjevima iz Standarda Svjetske banke za životnu sredinu i društvo br. 2 (ESS2). Ovi nedostaci su sažeti u tabeli u nastavku i biće rješavani kroz mjere specifične za projekat navedene u ovim procedurama LMP.

Pitanje	Odredba u nacionalnom sistemu	Zahtjev iz ESS2	Identifikovani nedostatak	Mjera ublažavanja
Radno vrijeme i prekovremeni rad	Omogućava do 60 sati sedmično u uslovima sezonskog/ preraspoređenog radom.	Mora postojati zaštita od predugog radnog vremena.	Nema gornje granice za dnevni / sedmični prekovremeni rad tokom najintezivnijih perioda.	Obaveza izvođača radova će biti da ograniči prekovremeni rad i zahtijevaće se prethodno odobrenje PMT; prati konsultant za superviziju.
Informisanje i transparentnost	Nema obaveze da se radnici informišu o opcijama za podnošenje pritužbe osim mobinga.	Radnici moraju biti informisani o svim opcijama za podnošenje pritužbe (zahtjeva, tužbe) prilikom zapošljavanja.	Nepotpuno objavljivanje prava i mogućnosti podnošenja pritužbe.	Svi ugovori moraju imati sažete odredbe o postupku podnošenja pritužbe; potrebno osposobljavanje/ orijentacija.
Prestanak radnog odnosa i otpremnina	Zadnja uplata dozvoljena u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa.	Mora se platiti odmah poslije prestanka radnog odnosa.	Odloženo ostvarivanje prava.	Izvođači moraju da se obavežu na punu isplatu nakon prestanka radnog odnosa; uključeno u obrasce ugovora.
Ranjive grupe (žene, mladi, osobe s invaliditetom, migranti)	Zakonu prepoznaje, ali nema obaveznog smještaja ili kvote, mogu se zamijeniti plaćanjem.	Potreban je odgovarajući smještaj, obaveza jednakih mogućnosti.	Slaba primjena i nema obaveze primanja.	Izvođači su dužni da dokumentuju podršku ranjivim kategorijama zaposlenih; monitoring tokom posjeta gradilištu.
Mehanizam pritužbe	Zakon se bavi mogućim povredama prava zaposlenih koje su definisane zakonom, a ne problemima na mjestu rada, kojima se zakon ne bavi. Zbog toga je mehanizam za pritužbe ograničen na sumnju ili pretpostavljene povrede zakona i samim tim ne pruža sveobuhvatne interne alate za rješavanje problema na mjestu rada.	Interni mehanizam za pritužbe V-GRM potreban za sve zaposlene.	Uspostavljanje mehanizma za pritužbe zaposlenih (V-GRM) nije propisan nacionalnim zakonodavstvom.	Izvođači radova obavezni da uspostave mehanizam V-GRM; nadzor od strane PMT i obrazac priložen u aneksu.
Standardi za smještaj	Upućuje se samo za izdavanje viza.	Adekvatan, bezbjedan i pristojan smještaj potreban za zaposlene.	Nema regulatornog standarda o uslovima stanovanja.	Procedura LMP zahtijevaju poštovanje standarda IFC/EBRD; obavezna revizija prije angažovanja.

Projekat će sprovoditi gore navedene mjere kroz obavezujuće ugovorne klauzule, izgradnju kapaciteta za izvođače radova, nadzor od strane konsultanta za nadzor, kao i kroz kvartalne izvještaje o usaglašenosti sa procedurama o radnoj snazi koji se dostavljaju PMT i Svjetskoj banci. Da bi se podržali transparentnost i sprovođenje, sve mjere će biti integrisane u tendersku dokumentaciju i usklađene sa FIDIC uslovima u ugovoru. Lista ratifikovanih međunarodnih konvencija i osnovnih standarda rada dostupna je na profilu Crne Gore na internet stranici MOR-a: [ILO Normlex – Montenegro](#)

Ukupnu odgovornost za upravljanje radnom snagom u okviru Projekta razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornog na klimatske promjene (CRFASD) ima **Jedinica za implementaciju projekata (PMT)**, u okviru **Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MAFVM)**. PMT je nadležna da obezbijedi da se sve aktivnosti vezane za radnu snagu sprovedu u skladu sa nacionalnim pravnim okvirom i Okvirom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESS2).

Da bi se osigurala efektivna, odgovorna i koordinisana implementacija, dužnosti u vezi radne snage su podijeljene između **PMT, konsultanta za nadzor i nacionalnih institucija**, posebno **Inspekcije rada**. Njihove dužnosti su jasno razgraničene na sljedeći način:

5.1 Jedinica za implementaciju projekata (PMT)

PMT ima stratešku odgovornost za nadzor i koordinaciju i obezbijediće usklađenost sa standardom ESS2 tokom implementacije projekta. U ključne poslove PMT spadaju:

- **Strateški nadzor i monitoring:**
 - prati ukupnu primjenu procedura LMP- u svim komponentama i aktivnostima projekta;
 - konsoliduje podatke o monitoringu radne snage i dostavlja periodične izveštaje Svjetskoj banci o usaglašenosti;
 - ažurira LMP po potrebi da bi odražavao promjene u obimu projekta, propisima o radu ili novim rizicima.
- **Upravljanje izvođačima radova:**
 - integriše zahtjeve u pogledu upravljanja radnom snagom i ZZR u sva tenderska dokumenta, ugovore i organizaciju nadzora;
 - vrši pregled i odobrava planove upravljanja radnom snagom izvođača radova (CLMP), planove ZZR i kodekse ponašanja (CoC) prije dodjele ugovora;
 - provjerava usaglašenost izvođača radova sa odredbama procedura LMP, posebno oko uslova zapošljavanja, zdravlja i zaštite na radu i postupanja sa pritužbama radnika.
- **Izgradnja kapaciteta:**
 - organizuje periodična osposobljavanja za službenike PMT-a, izvođače radova i nadzorne timove o standardu ESS2, rješavanju pritužbi, sprečavanju SEA/SH i izvještavanju o incidentima.
- **Mehanizam za pritužbe zaposlenih (W-GRM):**
 - PMT će uspostaviti i upravljati mehanizmom W-GRM u skladu sa standardom ESS2, koji se posebno primjenjuje na direktno zaposlene u okviru projekta;
 - svi izvođači radova će biti dužni da uspostave i vode sopstveni mehanizma za pritužbe W-GRM za svoje radnike/zaposlene, i na taj način obezbijede usaglašenost sa zahtjevima ESS2;
 - svi mehanizmi W-GRM moraju biti dostupni, efikasni i u mogućnosti da pravovremeno i povjerljivo postupaju sa pritužbama;
 - PMT će pratiti funkcionisanje svih mehanizama W-GRM, uključujući pristupačnost, reagovanje i trendove sa rješenjima, i izvještavati sa rezultatima u agregatnom obliku u okviru monitoringa projekta.

5.2 Konsultant za nadzor

S obzirom na složenost i geografsku raširenost projekta, konsultant za nadzor će imati ključnu ulogu na terenu u **svakodnevnom nadzoru radne snage i tehničkom sprovođenju**. U dužnosti spadaju:

- dnevna verifikacija postupanja izvođača radova kada su u pitanju:
 - radno vrijeme, zarade, odmor;
 - upotreba i dostupnost LZO;
 - postupanje u skladu sa Kodeksom ponašanja i protokolom za SEA/SH;
- provjera na nivou gradilišta procedura za rješavanje pritužbi i rješavanje predmeta.
- obavljanje periodičnih razgovora sa zaspolenima i izveštavanje prema PMT;
- sprovođenje kontrole smještaja zaposlenih (ako je primjenljivo) na osnovu smjernica IFC/EBRD.
- dostavljanje PMT strukturiranih mjesečnih izvještaja o usaglašenosti.

5.3 Inspekcija rada

Inspekcija rada Crne Gore će zadržati svoju kontrolnu nadležnost i dopunjavati nadzor na nivou projekta kroz:

- sprovođenje planiranih i neplaniranih inspekcija rada na gradilištima;
- ispitivanje formalnih prijava ili ozbiljnih incidenata (npr. povreda pravila ZZR, neisplaćivanje zarada).
- izdavanje rješenja o izvršenju u skladu sa nacionalnim zakonom i koordinacija nalaza sa PMT.

6 POLITIKE I PROCEDURE

Politike usvojene za Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD) imaju za cilj da budu u potpunosti usklađene sa Ekološkim i društvenim standardom Svjetske banke br. 2 (ESS2) o uslovima rada i važećim radnim zakonodavstvom Crne Gore. Ove politike uspostavljaju standarde za uslove rada, radne odnose, i zaštitu i zdravlje na radu u svim aktivnostima projekta.

Svi pojedinci zaposleni u okviru projekta moraju imati pisani ugovor o radu u kojem se navode uslovi njihovog zapošljavanja, uključujući opis posla, zaradu, radno vrijeme, beneficije i prava. Radnici moraju biti registrovani za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, čime se obezbjeđuje da su u potpunosti zaštićeni u okviru nacionalnog sistema socijalne zaštite. Zarade se moraju redovno isplaćivati u skladu sa zakonskim odredbama, a radnici imaju pravo na nadoknadu za periode opravdanog odsustva, kao što su bolovanje ili porodiljsko odsustvo, kao i dodatnu nadoknadu za prekovremeni rad, noćni rad i rad u posebno teškim uslovima.

Projekat će podržati princip jednakih mogućnosti i pravičnog postupanja prema svim zaposlenima. Diskriminacija na osnovu pola, roda, bračnog statusa, godina starosti, invaliditeta, trudnoće, jezika, vjeroispovijesti, političke pripadnosti ili seksualne orijentacije strogo je zabranjena u zapošljavanju, napredovanju, osposobljavanju, uslovima za rad, zaradi i prestanku radnog odnosa. U tom smislu, svi zaposleni će uživati jednak pristup mogućnostima profesionalnog razvoja, pravedno postupanje tokom radnog odnosa i zaštitu od diskriminatornih praksi.

Radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično, osim kada je prekovremeni rad potreban u izuzetnim okolnostima. Prekovremeni rad će biti ograničen na najviše 10 sati sedmično, a zaposleni će biti plaćeni premijom predviđenom za takav rad, u skladu sa nacionalnim zakonom. Prije zaposlenja, zaposleni će biti obavešteni o svojim radnim dužnostima i uslovima rada, a u njihovim ugovorima o radu će se naći sve obavezne odredbe propisane Zakonom o radu.

Mjere zaštite i zdravlja na radu (ZZR) će se strogo primjenjivati tokom cijelog projekta. Izvođači radova i PMT će osigurati da radnici, posebno oni koji se bave opasnim poslovima, budu osposobljeni za bezbjedan rad i da im se osigura odgovarajuća lična zaštitna oprema (LZO). Posebna pažnja će se posvetiti poslovima sa povećanim rizikom od povrede ili štete po zdravlje, a vodiće se registar svih radnika koji se bave takvim poslovima.

Projekat je utvrdio da je minimum godina starosti za zapošljavanje 18 godina. Zapošljavanje lica starosti između 16 i 18 godina biće dozvoljeno samo u skladu sa nacionalnim zakonom, pod strogim uslovima, uključujući zahtjev za saglasnost roditelja ili staratelja, zdravstveno uvjerenje i zabranu opasnog, prekovremenog ili noćnog rada. Nijedna osoba mlađa od 16 godina neće biti zaposlena ni pod kojim okolnostima.

Sloboda udruživanja će se poštovati. Niko neće sprečavati zaposlene da se učlane u zakonski priznate sindikate ili da učestvuju u kolektivnom pregovaranju ili drugim zakonitim radničkim organizacijama, u skladu sa propisima Crne Gore iz oblasti rada.

Prestanak radnog odnosa mora biti u skladu sa nacionalnim zakonskim procedurama. Otkazi moraju biti formalno saopšteni u pisanom obliku, uz navođenje razloga za prestanak radnog odnosa. Do prestanka radnog odnosa ne može doći iz diskriminatornih razloga, kao što je ostvarivanje prava zaposlenog da podnese pritužbu ili da učestvuje u mehanizmima podnošenja pritužbe. Otkazni rok za prestanak radnog odnosa koji je pokrenuo poslodavac ne može biti kraći od 30 dana, u skladu sa Zakonom o radu.

Na kraju, svi zaposleni u okviru projekta CRFASD će imati pristup mehanizmu za pritužbe zaposlenih (W-GRM), koji će funkcionisati u skladu sa odredbama opisanim u poglavlju 9 ovih procedura LMP. Mehanizam za pritužbe će osigurati da se pritužbe rješavaju transparentno, brzo i bez straha od odmazde, čime će se podržati prava i dostojanstvo svih zaposlenih tokom trajanja projekta.

Posvećenost usaglašenosti

Jedinica za implementaciju projekata (PMT) je dužna da osigura potpunu usaglašenost sa svim politikama i procedurama upravljanja radnom snagom koje se definišu ovim dokumentom. Izvođači, podizvođači i primarni dobavljači angažovani u okviru projekta CRFASD biće ugovorno obavezni da postupaju u skladu sa ovim standardima. Sprovodiće se redovni monitoring, osposobljavanje i mehanizmi izvještavanja sa ciljem da radne prakse u svim aktivnostima projekta budu u skladu sa principima pravednog postupanja, nediskriminacije, bezbjednih uslova za rad i usaglašenosti sa zakonima. U situacijama kada se nacionalni zakoni i ekološko-društvenistandardi Svjetske banke razlikuju, primenjuju se stroži zahtjevi za zaštitu prava i dobrobiti svih zaposlenih na projektu.

6.1 Radnici migranti i upravljanje prilivom radne snage

S obzirom na očekivanu složenost i obim građevinskih radova u okviru projekta CRFASD, očekuje se da će određene kategorije specijalizovane radne snage možda morati da se angažuju izvan Crne Gore, uključujući susjedne zemlje regiona. U takvim slučajevima, prioritet će biti obezbeđivanje potpune zaštite radnika migranata i poštovanje nacionalnih i međunarodnih standarda rada.

Nacionalni pravni okvir

Zapošljavanje stranih radnika u Crnoj Gori trenutno je uređeno Zakonom o strancima, objavljenom u Službenom listu Crne Gore br. 12/2018 i 3/2019. Ovim zakonom uređuju se uslovi za ulazak, boravak i zapošljavanje stranih državljana u Crnoj Gori. Ključne odredbe su:

- Zapošljavanje stranih državljana je moguće samo uz važeće dozvole za rad koje izdaje Zavod za zapošljavanje Crne Gore;
- Poslodavci moraju pokazati usaglašenost s uslovima domaćeg tržišta rada prije zapošljavanja stranih državljana;
- Zakon ne dozvoljava poslodavcima da od stranih državljana naplaćuju naknade za zapošljavanje;
- Poslodavcima je zabranjeno da zadržavaju lična dokumenta, pasoše ili drugu ličnu imovinu;
- Strani radnici uživaju ista prava zaposlenih i zaštitu kao i zaposlena lica iz Crne Gore, uključujući pravednu zaradu, pristojan smještaj i pristup mehanizmima za pritužbe.

Obaveze izvođača radova

Svi izvođači i podizvođači u okviru projekta CRFASD su dužni da:

- **registrujte sve radnike strane državljanke** kod jedinice PMT i državnih organa nadležnih za oblast rada;
- **obezbijede da svi radnici migranti imaju zakonski pravni status** i dobiju dozvole za rad u skladu sa pravnim okvirom Crne Gore;
- **zabrane naplatu svih oblika naknada za zapošljavanje ili odbitaka** od plata za usluge smještaja;
- **ni pod kojim okolnostima ne zadržavaju lična dokumenta**, pasoše ili lične stvari radnika;
- **obezbijediti orijentacionu obuku** radnicima migrantima o radnim pravima, lokalnim zakonima, procedurama za podnošenje pritužbi i normama zajednice;
- **ponude kulturološki odgovarajuće uslove rada i života**, kao što je detaljno opisano u odjeljku Smještaj radnika;
- **prate rizike od priliva radne snage**, uključujući socijalnu napetost, diskriminaciju ili stambeno opterećenje, i u skladu s istim sprovedu mjere ublažavanja.

Izveštavanje i nadzor

- Izvođači radova će biti obavezni da **kvartalno izveštavaju** o broju, nacionalnosti i uslovima zapošljavanja svih radnika migranata, uključujući sve žalbe ili incidente.
- **Konsultant za nadzor** će proveriti usklađenost kroz posete licu mesta i revizije dokumenata.
- Svaka povreda gore navedenih uslova će se tretirati kao materijalna neusklađenost i može dovesti do sankcija, uključujući raskid ugovora.

6.2 Smještaj radnika i kontrola

Projekat CRFASD predviđa potencijalni priliv radnika stranih državljana, posebno tokom najintenzivnijih građevinskih radova. U skladu sa standardom ESS2 i međunarodnom dobrom praksom, projekat će obezbijediti da svi radnici koji borave na gradilištima ili u njihovoj blizini budu smješteni u bezbjednim, higijenski i kulturološki odgovarajućim objektima.

Minimalni standardi i zahtjevi za izvođače radova

Svi izvođači radova angažovani u okviru projekta će biti ugovorom dužni da:

- obezbijede radnicima smještaj koji zadovoljava **minimalne standarde u pogledu zdravlja, bezbjednosti i dobrobiti**;
- osiguraju **usklađenost sa međunarodnim smjernicama**, posebno smjernicama **IFC/EBRD o smještaju radnika: procesi i standardi (2009)** ;
- izbjegavaju prenatrpanost i obezbijede odgovorajući životni prostor, privatnost, sanitarije i ventilaciju;
- izađu u susret specifičnim potrebama **ranjivih kategorija radnika** (npr. žena, osoba s invaliditetom, manjinskih grupa) kroz odgovarajuću organizaciju, kao što su rodno segregirana područja i objekti sa adekvatnim pristupom.

Zahtjev za kontrolu smještaja

Prije ili tokom prvog zapošljavanja radnika, **konsultant za nadzor** će sprovesti kontrolu predložene organizacije smještaja na osnovu navedenih međunarodnih standarda. Proces kontrole će:

- koristiti **kontrolnu listu za smještaj radnika** (Aneks X) da se procijeni usklađenost sa ključnim kategorijama;
- se sprovesti **prije popunjavanja kapaciteta**, biti ponavljen **dva puta godišnje** i poslije svakog većeg incidenta ili oвеćanja radne snage;
- obuhvatiti **intervjue sa radnicima**, obilazak gradilišta i provjeru dokumenata;
- biti dokumentovan, a sve će se dostaviti PMT i uključiti u **kvartalne ekološko-društvene izvještaje**.

Nadzor i nadgledanje

- **Konsultant za nadzor** će izvršiti pregled i odobriti smještaj prije popunjavanja kapaciteta;
- PMT i **inspekcija rada**, po potrebi, mogu da sprovedu nasumične provjere i reaguju na podnijete pritužbe;
- Rezultati kontrola će se koristiti u analizama usaglašenosti, a neispunjavanje standarda može dovesti do mjera izvršenja, uključujući kazne ili raskid ugovora.

Ključni kriterijumi kontrolne liste (vidi Aneks 4)

Kategorija	Kriterijum
Bezbjednost konstrukcije	Integritet zgrade, zaštita od požara, izlazi
Higijena i sanitarije	Toaleti, tuševi, odlaganje otpada
Prostor i gustina	Površina po osobi, odvajanje po polu
Ventilacija i grijanje	Protok vazduha i kontrola temperature
Vodosnabdijevanje	Pristup pitkoj vodi, toploj vodi
Kuhinja i hrana	Skladišni i higijenski objekti
Pristup medicinskoj zaštiti	Dostupnost prve pomoći i kontakt informacije za zdravstvene potrebe
Bezbjednost	Ograda, osvjjetljenje, kontrola pristupa
Povratne informacije radnika	Postupci po pritužbama, dokumentovane odluke

Obrazac **kontrolne liste** za korišćenje tokom ovih kontrola je priložen u **Aneksu 4: obrazac za kontrolu smještaja radnika**.

6.3 Godine starosti za zapošljavanje

Zakon o radu Crne Gore dozvoljava zapošljavanje lica mlađih od 18 godina, uz ispunjenje sljedećih uslova:

- saglasnost zakonskog zastupnika;
- ljeakarsko uvjerenje koje dokazuje da lice ima opštu zdravstvenu sposobnost za rad; i
- poslovi ne smiju da ugroze njegovo/njeno zdravlje, razvoj i obrazovanje.

Pošto predloženi podprojekti podrazumijevaju opasan rad, neće se zapošljivati mlađi od 18 godina. U slučaju da se zaposli ova kategorija lica, očekuje se da biti angažovana na kancelarijskim poslovima.

Poslodavci zaposlenih kod izvođača su dužni da vode registar radnika/zaposlenih mlađih od 18 godina. U procesu zapošljavanja od kandidata se traži dokumentacija kojom se potvrđuje njegova/njena starost:

- dokument kojim se potvrđuje starost lica (izvod iz matične knjige rođenih i/ili knjižica zdravstvenog osiguranja);
- pisana izjava o godinama starosti;
- lična karta ili pasoš;
- potvrda iz škole.

U postupku zapošljavanja će se navesti neophodni uslovi i minimalna starosna granica za svako radno mjesto, sa posebnim naglaskom na činjenicu da lica mlađa od 18 godina ne smiju biti angažovana na zadacima koji bi mogli biti opasni po njihovo psihološko ili fizičko zdravlje.

Ako se utvrdi da je na aktivnostima projekta zaposleno maloljetno lice, PMT o tome obavještava nadležnu inspekciju rada.

6.4 Uslovi

Poslodavci direktno zaposlenih i radnika kod izvođača su dužni da pripreme informacije i potrebnu dokumentaciju koja je jasna i razumljiva za radnike/zaposlene u pogledu njihovih uslova zapošljavanja. Pripremljene informacije i dokumentacija moraju biti u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore.

Uslovi zapošljavanja ili angažovanja radnika/zaposlenog na projektu moraju ispunjavati, između ostalog, sledeće standarde:

- Radniku/zaposlenom na projektu treba unaprijed da bude jasno koji će posao obavljati i kolika je zarada koju će dobiti.
- Radnik/zaposlen na projektu će biti redovno plaćen za svoj rad, najmanje jednom mjesečno, ili, ako je tako dogovoreno, po završetku određenih zadataka, u skladu sa ugovorom o radu ili ugovorom o angažovanju.
- Radnik/zaposleni na projektu će raditi 8 ili manje sati dnevno, uz plaćanje prekovremenog rada.
- Svaki rad duži od 8 sati smatra se prekovremenim radom i radnik/zaposleni na projektu treba da bude plaćen dodatno za prekovremeni rad. U svakom slučaju, radnik/zaposleni na projektu ne može raditi duže od 12 sati dnevno.
- Radnik/zaposleni na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 11 sati u periodu od 24 sata.
- Radnik/zaposleni na projektu ima pravo na sedmični odmor od najmanje 24 uzastopna sata.
- Prosječni broj sedmičnih sati rada u periodu od šest mjeseci ne može biti duži od 40 sati.
- Radnik/zaposleni na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodijsko i roditeljsko odsustvo, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Kada nacionalno zakonodavstvo ne predviđa pravo na odsustvo po bilo kojoj osnovi (tj. za privremeni ili sezonski rad), poslodavaca će radniku/zaposlenom na projektu obezbijediti, na njegov/njen zahtjev, razuman period odsustva uzimajući u obzir sve okolnosti.
- Ugovor o radu ili ugovor o angažovanju, osim u slučaju stalnog zaposlenja, prestaje na dan isteka njegovog perioda važenja, osim ako se obje strane drugačije ne dogovore. U slučaju prijevremenog raskida, pisano obavještenje se dostavlja najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu i isplata svih povezanih prava vršiće se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.
- Rizik vezan za određene poslove će procijeniti treća strana. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (ZZAR), treća strana je odgovorna za preduzimanje preventivnih i zaštitnih mjera za bezbjedno i zdravo radno okruženje i informisanje radnika/zaposlenog na projektu o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovu/njenu zaštitu i zdravlje na radu. Radnik/zaposleni na projektu je dužan da poštuje propise koji se odnose na bezbjednost i zaštitu i zdravlje na radu da ne bi ugrozio svoj život i zdravlje ili život i zdravlje drugih.
- Treća strana će nastojati da uspostavi mehanizme koji će spriječiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na radu i osigurati jednako postupanje i jednake mogućnosti za sve. Pružaoci usluga koji rade u Crnoj Gori treba da poštuju proceduru propisanu nacionalnim zakonodavstvom koje uređuje oblast diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti.
- Radnici/zaposleni na projektu imaju pravo da formiraju ili da se pridruže sindikatu ili drugim organizacijama po svom izboru i da kolektivno pregovaraju, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Poslodavac (treća strana) neće se miješati u pravo radnika/zaposlenih da odaberu organizaciju ili da se odluče za alternativni mehanizam za zaštitu svojih prava u vezi sa uslovima rada i uslovima zapošljavanja.
- Radnik/zaposleni na projektu može da podnese svoje pritužbe koristeći mehanizam za pritužbe o kojem je informisan.

7 MEHANIZAM ZA PODNOŠENJE PRITUŽBI

Mehanizam za rješavanje pritužbi **državnih službenika** u Cnoj Gori već je uspostavljen u obliku Komisije za žalbe zaposlenih. Komisija za žalbe za državnu upravu je nezavisan i autonoman organ za obavljanje poslova propisanih Zakonom o državnoj upravi Crne Gore. Komisija je nadležna za odlučivanje po svim žalbama protiv odluka u vezi sa pravima, obavezama i zadacima državnih službenika. Rok za odgovore na žalbe ne može biti duži od 30 dana od dana prijema žalbe. Žalba se podnosi preko prvostepenog organa i može se dostaviti direktno ili poštom Komisiji za žalbe. Zakon o državnoj upravi Crne Gore ne precizira ništa dodatno o postupku odlučivanja po žalbi, poverljivosti itd.⁸

Projekat razvoja sektora ribarstva i poljoprivredno-prehrambenog sektora otpornih na klimatske promjene (CRFASD) će uvesti namjenski mehanizam za pritužbe radnika (W-GRM) da bi se svim radnicima omogućilo da izraze razloge za zabrinutost u pogledu svojih radnih uslova, zaštite i zdravlja, prava zaposlenih i drugih pitanja vezanim za zapošljavanje na transparentan i poverljiv način koji isključuje mogućnost odmazde.

Za direktno zaposlene, kao što su eksterni konsultanti koje angažuje PMT, biće uspostavljen poseban mehanizam za pritužbe koji će administrirati PMT. Ovaj mehanizam će dati jasne smernice o tome kako podnijeti pritužbe, vremenski okvir za dobijanje odgovora ili povratnih informacija, korake za upućivanje na višim nivo ako je potrebno, i garancije tajnosti i zaštite od odmazde. Svi direktno zaposleni će biti obaviješteni o dostupnosti ovog mehanizma nakon njihovog angažovanja, uključujući uvodne sastanke i komunikaciju pisanim putem.

Izvođači radova i podizvođači uključeni u projekat CRFASD će biti dužni u skladu s ugovorom da uspostave sopstvene interne mehanizme za pritužbe za svoje radnike/zaposlene. Ovi mehanizmi moraju biti u skladu sa zahtjevima navedenim u ovim Procedurama upravljanja radnom snagom (LMP) i standardom ESS2 Svejske banke. Ako takvi mehanizmi već nisu uspostavljeni, izvođači radova moraju da ih pripreme i operacionalizuju pre potpisivanja bilo kakvog ugovora sa PMT. Ovi zahtjevi će biti jasno saopšteni tokom tenderskog procesa i u ugovornim obavezama. Izvođači će biti odgovorni za informisanje svih svojih radnika/zaposlenih o postojanju i funkcionisanju mehanizma za pritužbe.

Uspostavljanje mehanizma za pritužbe obuhvata i formiranje registra pritužbi, kao i adekvatno informisanje svih radnika/zaposlenih o dostupnim kanalima za pritužbe. Informacije će se prenostiti tokom uvodnih obuka, putem oglasnih tabli na radnim mjestima i drugih odgovarajućih metoda komunikacije.

Mehanizam za pritužbe radnika/zaposlenih će biti jednostavan, transparentan i dostupan svim radnicima/zaposlenima na projektu. Ključne karakteristike mehanizma su:

- jednostavan proces koji omogućava podnošenje komentara, prijava, predloga ili neformalnih pritužbi;
- potpuna tajnost i nepristrasnost, čime se obezbeđuje da radnici/zaposleni mogu slobodno da podnesu pritužbe bez straha od odmazde;
- razumni i jasni vremenski okviri za obradu pritužbi, usklađeni sa nacionalnim Zakonom o radu;
- jednako postupanje prema anonimnim pritužbama i pritužbama koje su podnijete sa navedenim identitetom radnika/zaposlenog;
- pravo radnika/zaposlenog da dođu u pratnji kolege, predstavnika sindikata ili člana radničkog savjeta tokom procesa podnošenja pritužbe ili donošenja odluke.

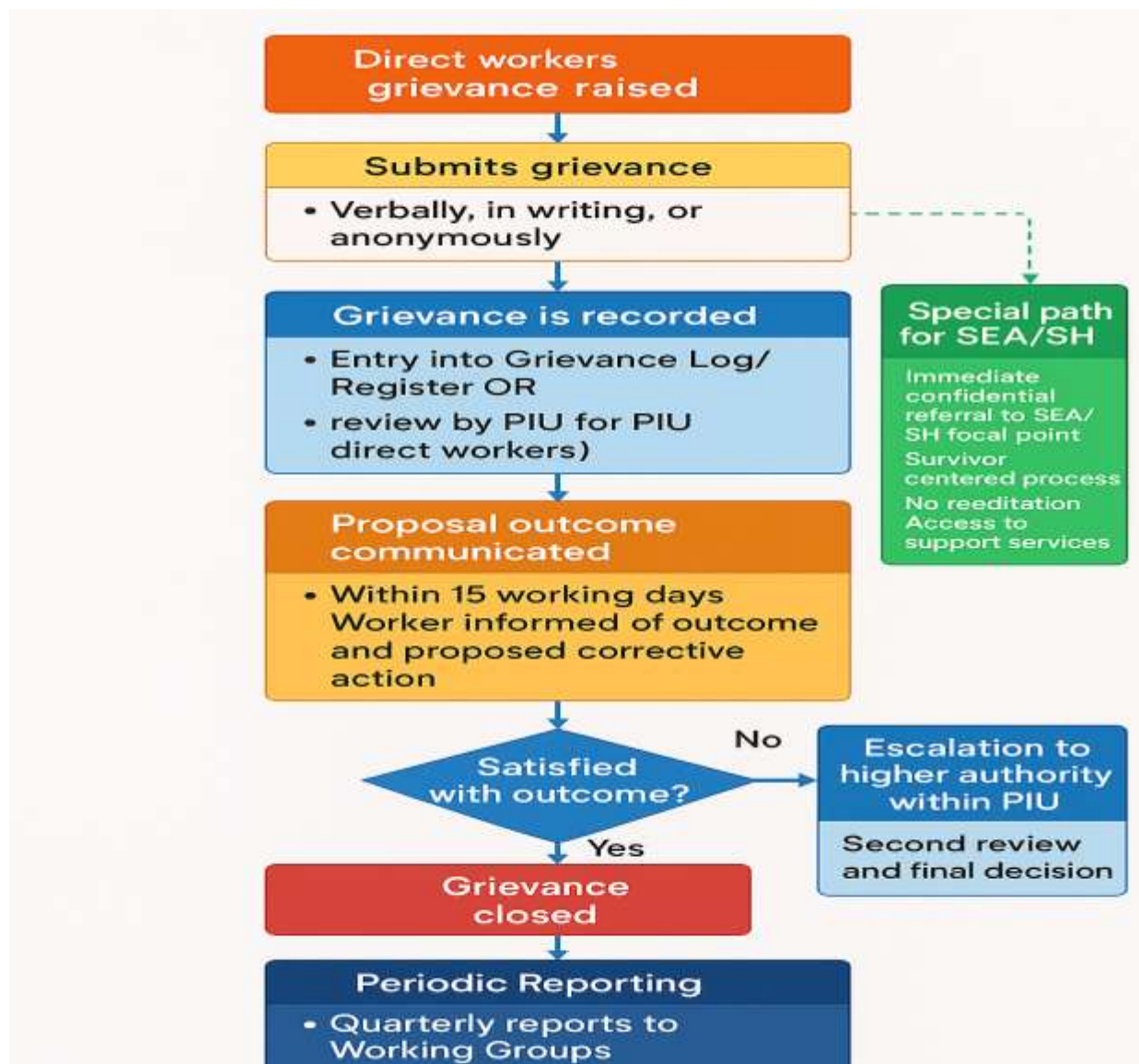
Pritužbe će biti potvrđene u roku od tri (3) radna dana, a odgovor ili rješenje će se usvojiti u roku od petnaest (15) radnih dana, kad god je to moguće. Radnici/zaposleni će isto tako imati pravo da upute pritužbu na viši nivo u PMT ako nisu zadovoljni početnom odlukom.

Mehanizam za pritužbe neće ograničiti pristup radnika sudskim ili administrativnim pravnim lijekovima u skladu sa nacionalnim zakonima ili kolektivnim ugovorima. Funkcionisaće kao dostupan prvi korak za brzo i efikasno rješavanje problema na radnom mestu, uz poštovanje prava radnika da po želji traže alternativna pravna rješenja.

Mehanizam za pritužbe ovog projekta će se posebno baviti i pritužbama za rodno zasnovano nasilje (GBV), seksualnu eksploataciju i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH), obezbeđujući dostupnost poverljivih kanala za

⁸ Službeni list Crne Gore, br. 2/18 i 34/19.

prijavljivanje, podršku usmjerenu na žrtve i specijalizovano postupanje sa osjetljivim pritužbama.



Slika 1: Tok mehanizma za pritužbe radnika/zaposlenih – projekat CRFASD

8.1 PMT - Mehanizam GRM za direktno zaposlene

Mehanizam za rješavanje pritužbi zaposlenih (W-GRM) koji je uspostavila i kojim upravlja Jedinica za implementaciju projekata (PMT) namijenjen je isključivo direktno zaposlenim licima koje angažuje PMT. Svi izvođač radova će biti dužni da uspostave i upravljaju zasebnim mehanizmom W-GRM za svoje radnike/zaposlene, koji mora u potpunosti biti u skladu sa zahtjevima standarda ESS2.

PMT će:

- uspostaviti i operacionalizovati mehanizam za pritužbe zaposlenih W-GRM prije početka bilo kakvih projektnih aktivnosti koje uključuju direktno zaposlene;
- obezbijediti da je mehanizam dostupan, inkluzivan i otoren prema svim direktno zaposlenim licima, uključujući žene, mlade i radnike migrante;
- garantovati tajnost postupka, spriječiti odmazdu, i blagovremeno rješavati sve pritužbe;
- voditi dnevnik pritužbi, podijeljen po vrsti pritužbe, polu i kategoriji zaposlenog, sa redovnim izvještavanjem u svrhu monitoringa;
- obezbijediti jasne i dostupne informacije (kontakt telefon, adresu elektronske pošte, fizičke kutije) svim

direktno zaposlenim licima tokom procesa uključivanja ili uvođenja u posao.

Pored toga, mehanizam W-GRM kojim upravlja PMT će isto tako primati i rješavati pritužbe vezane za seksualnu eksploataciju i zlostavljanje/seksualno uznemiravanje (SEA/SH) koje uključuju direktno zaposlene u PMT. Sve pritužbe na SEA/SH će se rješavati kroz postupak koji poštuje tajnost i koji je fokusiran na žrtve u skladu sa Napomenom Svjetske banke o dobroj praksi u slučajevima SEA/SH, čime će se spriječiti odmazda i omogućiti pristup odgovarajućim servisima podrške.

8.2 Zahtjevi za izvođače radova

Svii izvođači radova će biti dužni da:

- uspostave i održavaju interni mehanizam za pritužbe radnika/zaposlenih u skladu sa standardom ESS2 i principima projekta koji se odnose na mehanizam W-GRM;
- uključite posebnu **kontakt tačku za rješavanje pritužbi** u svoj tim za ljudske resurse;
- obavijeste sve radnike/zaposlene o postupku rješavanja pritužbi prilikom zapošljavanja, uključujući i tokom uvođenja u posao i putem vidljivih obavještenja na gradilištima;
- dostaviti periodične sažetke pritužbi i izvještaje o rješenjima konsultantu za nadzor i PMT;
- obezbijediti da se pritužbe za SEA/SH uz poštovanje tajnosti upućuju imenovanoj kontakt tački iz PMT, bez odmazde ili pristrasnosti.

Mehanizmi za pritužbe kod izvođača radova moraju biti dio njihovih planova upravljanja radnom snagom (CLMP), koji će provjeravati i odobravati PMT prije zapošljavanja radne snage.

8.3 Monitoring i izvještavanje

- **Konsultant za nadzor** će provjeriti postojanje i funkcionalnost mehanizama za rješavanje pritužbi na nivou izvođača radova tokom posjeta gradilištu.
- PMT će prikupljati podatke od izvođača radova i centralnog mehanizma W-GRM i dostavljati agregatne brojke i trendove u kvartalnim izvještajima Svjetskoj banci.
- Korektivne mjere će biti potrebne u slučajevima ponovljanja kašnjenja, neuspjelog rješavanja žalbi ili povrede principa sprečavanja odmazde.

8 UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA RADOVA

Jedinica za implementaciju projekata (PMT) u okviru Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede će biti nadležna za nadgledanje upravljanja izvođačima radova angažovanim u okviru projekta CRFASD. PMT će koristiti standardnu dokumentaciju o nabavkama Svjetske banke iz 2017. godinu za sve pozive za dostavljanje ponuda i ugovore u okviru projekta. Navedena dokumenta već obuhvataju zahtjeve u pogledu radne snage, zaštite i zdravlja na radu (ZZR) i upućivaće na ili će priložiti kao dodatak i ove Procedure za upravljanja radnom snagom (LMP).

Tokom izbora izvođača, PMT će obezbijediti da se angažuju samo legitimna i pouzdana pravna lica i da su njihovi sistemi upravljanja radnom snagom u skladu sa zahtjevima iz ovih procedura LMP i važećim nacionalnim zakonskim propisima iz oblasti rada. U okviru procesa izbora izvođača radova, PMT može da izvrši pregled sljedećih informacija:

- javnih evidencija koje se odnose na usaglašenost sa propisima o radu, uključujući izvještaje inspekcije rada i organa za sprovođenje zakona;
- dozvole za oslovanje, registracije, odobrenja i relevantna ovlašćenja;
- dokumenta koja se odnose na sisteme upravljanja radom, uključujući procedure za zaštitu i zdravlje na radu.

Nakon dodjele ugovora, PMT će nastaviti da prati usaglašenost izvođača radova sa standardima kroz provjeru sljedećeg:

- lica određenih od strane izvođača za upravljanje radnom snagom, zdravljem i zaštitom na radu, zajedno sa njihovim kvalifikacijama i sertifikatima;
- sertifikata, dozvola i evidencije o osposobljavanju radnika/zaposlenih koji obavljaju poslove vezane za projekat;
- evidencije o povredama pravila o zdravlju i zaštiti na radu i preduzete odgovore ili korektivne mjere;
- obavještenja o nesrećama ili smrtnim slučajevima dostavljena nadležnim organima;
- evidencije o prijavljivanju radnika/zaposlenih na osiguranje (penzijsko, zdravstveno, od nezaposlenosti);
- platni spisak radnika/zaposlenih, uključujući odrađene sate i isplaćene zarade;
- ugovori koji pokazuju ranije usaglašenost sa standardima rada koji su u skladu sa zahtjevima standarda ESS2.

Svi ugovori sa izvođačima radova će imati posebne klauzule kojima se zahtijeva usaglašenost sa nacionalnim propisima o radu i zaštiti i zdravlju na radu, kao i sa ovim procedurama. Izvođači radova će isto tako biti dužni da uspostave i održavaju mehanizam za pritužbe svojih radnika/zaposlenih (ako već nije u funkciji) na način koji je u skladu sa procedurama za upravljanje pritužbama na projektu. Ove obaveze će se odnositi i na sve angažovane podizvođače. U slučaju neusaglašenosti za ovim zahtjevima, PMT će obezbijediti da se u ugovore uključe odgovarajući pravni lijekovi, uključujući pravo na suspenziju ili raskid ugovora ako se u razumnom roku ne preduzmu korektivne radnje.

Po potrebi, PMT može da zatraži od izvođača radova da dostave dodatnu dokumentaciju, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- politiku kompanije o radnoj snazi (kao što su pravilnici o radnoj snazi);
- izvještaje inspekcije rada i evidenciju o usaglašenosti;
- procedure za upravljanje ZZR i evidenciju o rezultatima;
- platni spisak radnika/zaposlenih i dokumentaciju o uplatama za socijalno osiguranje;
- evidenciju koja se odnosi na mehanizme za pritužbe radnika/zaposlenih i na odluke o tim pritužbama,
- evidenciju o incidentima ZZR, nesrećama i smrtnim slučajevima, uključujući obavještenja upućena nadležnim organima.

Izvođači su dužni da dostave polugodišnje izvještaje o usaglašenosti sa zahtjevima za upravljanje radnom snagom u skladu sa standardom ESS2. Format izvještavanja je priložen u Aneksu 1 ovih procedura. Ako se kroz ove izvještaje ili putem mehanizma za pritužbe utvrde bilo kakve nepravilnosti, PMT obavještava nadležnu inspekciju rada i preduzima neophodne korektivne mjere.

Rezultati izvođača radova u pogledu upravljanja radnom snagom i uslovima rada će pratiti i nadgledati konsultant za nadzor angažovan od strane PMT. Konsultant za nadzor će obavljati periodične kontrole, inspekcije gradilišta i provjere na licu mesta i vršiti provjeru evidencije koju izvođač vodi i svojoj radnoj snazi. U fokusu će biti:

- reprezentativni uzorak ugovora o radu ili radnog anagažovanja;
- evidencija pritužbi i njihovo rješavanje;
- izveštaji inspekcije za zaštitu i zdravlje na radu, uključujući incidente, korektivne mjere i stečena znanja;
- evidencija o bilo kakvom nepoštovanju nacionalnih propisa o radu;
- evidencija o osposobljavanju koja pokazuje da su radnici kod izvođača informisani o uslovima rada i standardima zaštite i zdravlja na radu koji se primenjuju u projektu.

Ovakav kontinuirani monitoring će osigurati da svi izvođači održavaju visoke standarde rada i zaštite i zdravlja na radu tokom sprovođenja aktivnosti u okviru projekta CRFASD, čime se podržavaju opšti ciljevi projekta u pogledu usaglašenosti, bezbjednosti i održivosti.

9 PRIMARNI DOBAVLJAČI

U kontekstu CRFASD projekta, primarni dobavljači su definisani kao kompanije koje obezbjeđuju osnovne građevinske materijale i opremu kao što su drobljeni kamen, geotekstil, pijesak, šljunak, cement, čelik, rashladne jedinice, specijalizovana laboratorijska oprema i drugi infrastrukturni elementi potrebni za izgradnju i operacionalizaciju objekata predviđenih projektom.

Za sve primarne lance snabdijevanja moraju biti uspostavljeni odgovarajući sistemi upravljanja i kontrole da bi se osigurala usklađenost sa nacionalnim propisima o radu i zahtjevima standarda Svjetske banke za životnu sredinu i društvo (ESS1 i ESS2), posebno u pogledu:

- sprečavanja dječjeg rada;
- sprečavanja prinudnog rada;
- upravljanje ozbiljnim rizicima po zaštitu i zdravlje na radu (ZZR).

Prilikom nabavke materijala od primarnih dobavljača, izvođači će biti dužni da osiguraju da ti dobavljači:

- utvrde i procijene rizike vezane za dječji rad, prinudni rad i ozbiljne probleme sa ZZR u njihovim proizvodnim procesima;
- preduzmu odgovarajuće mjere ublažavanja ako se takvi rizici utvrde.

Ako se utvrde bilo kakvi rizici povezani sa radom, PMT i konsultant za nadzor će zahtijevati od dobavljača da u razumnom roku sprovedu korektivne mjere. Efikasnost ovih mera ublažavanja će se periodično pratiti kroz dokumentovani nadzor. Ukoliko se mjere ublažavanja pokažu neefikasnim, PMT će, nakon konsultacija sa konsultantom za nadzor, uputiti izvođače radova da prekinu nabavku od dobavljača koji svoje poslovanje nijesu uskladili sa propisima i da za nabavke koriste alternativne dobavljače koji ispunjavaju uslove projekta.

Pored toga, odredbe Okvira za upravljanje životnom sredinom i društvom (ESMF) zahtijevaju od izvođača i podizvođača trećih strana da osiguraju da njihovi dobavljači poštuju nacionalno zakonodavstvo i da garantuju da će radnici/zaposleni kod dobavljača i podizvođača proći odgovarajuću obuku o zakonskim uslovima i bezbjednim radnim praksama.

PMT zadržava pravo da provjeri usklađenost kroz kombinaciju mehanizama, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- samoprocjene dobavljača;
- ankete radnika,
- posjete lokacijama,
- kontrole u oblasti rada i zaštite i zdravlja na radu.

Dobavljači i podizvođači moraju voditi kompletnu evidenciju koja dokazuje usklađenost sa zahtjevima u pogledu zaposlenih i zaštite i zdravlja na radu i moraju omogućiti pristup svojim objektima ovlaštenim predstavnicima PMT i/ili konsultantu za nadzor na njihov zahtjev.

Kako projekat odmiče, i na osnovu nalaza iz procjene rizika u lancu snabdijevanja, odredbe o upravljanju radnom snagom i uslovima rada za primarne dobavljače opisane u ovim procedurama LMP će se analizirati, proširiti i ažurirati po potrebi. Sve ažurirane procedure biće uključene u revidirane verzije procedura LMP da bi se unaprijedilo ublažavanje rizika i monitoring lanaca snabdijevanja.

Aneks 1 Format izvještaja o usaglašenosti uslova rada sa standardom ESS2 za treće strane koje angažuju radnike

Naziv zadatka:	
Peferentni br. ugovora:	
Period trajanja ugovora: Datum početka (D/M/G)	Datum završetka ugovora (D/M/G)
Izvođač/dobavljač:	
Izvještajni period:	
Datum izrade izvještaja:	
Potpis ovlašćenog lica:	

IZVEŠTAJ O USAGLAŠENOSTI SA STANDARDIMA O RADNOJ SNAZI USLOVA RADA

Statistički podaci o zaposlenima u kompaniji*:

Ukupan broj razdvojen po polu zaposlenih: M _____ Ž _____

Broj zaposlenih sa ugovorom o radu u odnosu na ukupan broj zaposlenih:

Broj zaposlenih bez ugovora o radu u odnosu na ukupan broj zaposlenih:

Broj zaposlenih koji imaju pristup socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju u odnosu na ukupan broj zaposlenih:

Broj zaposlenih koji primaju zarade najmanje jednom mjesečno u odnosu na ukupan broj zaposlenih:

Broj zaposlenih koji su napustili kompaniju u izvještajnom periodu u odnosu na ukupan broj zaposlenih:

Broj zaposlenih primljenih u radni odnos u izvještajnom periodu:

Broj radnih sati po zaposlenom (mjesečni prosjek):

Ukupan prekovremeni rad (mjesečni prosek po zaposlenom):

- Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora) u odnosu na ukupan broj zaposlenih:
- Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno) u odnosu na ukupan broj zaposlenih:
- Broj prijavljenih slučajeva nasilja u odnosu na ukupan broj zaposlenih:
- Broj prijavljenih slučajeva uznemiravanja/zlostavljanja u odnosu na ukupan broj zaposlenih:

Dostupan i funkcionalan mehanizam za pritužbe zaposlenih: (D / N)

Broj pritužbi podnijetih kroz mehanizam (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka realizacije ugovora):

Broj pritužbi riješenih kroz mehanizam (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka realizacije ugovora):

Broj tužbi podnijetih iz oblasti rada, zapošljavanja i pitanja zaštite i zdravlja na radu:

Broj sporova upućenih na mirno rješavanje / dobrovoljni arbitražni postupak:

Broj posjeta inspekcije rada / ZZR:

* Zaposleni je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano za rad ili pružanje usluga za poslodavca.

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

2 Brojevi se odnose na ukupan broj incidenata u izveštajnom periodu.

Statistički podaci o radnicima/zaposlenima u okviru projekta:

- o ukupan broj radnika/zaposlenih na projektu**:
- o broj radnika/zaposlenih na projektu saugovorom o radu:
- o broj radnika/zaposlenih na projektu bez ugovora o radu:
- o broj radnika/zaposlenih na projektu sa pristupom socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju potvrđen izvodom iz registra:

Kontrolna lista za provjeru uslova rada i radne snage

Uslovi		Da / Ne	Napomene
1	Svi radnici/zaposleni na projektu imaju ugovor o radu ili ugovor o angažovanju u pisanoj formi.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "ne", navedite razloge.
2	Svi radnici/zaposleni na projektu su plaćeni najmanje jednom mjesečno,	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "ne", navedite razloge.
3	Svi radnici/zaposleni na projektu rade 8 sati dnevno, 40 sati sedmično.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "ne", navedite razloge.
4	Svi radnici/zaposleni na projektu su imali redovan dnevni i sedmični odmor.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "ne", navedite razloge.
5	Određenom broj radnika/zaposlenih na projektu je prestao radni odnos u skladu sa nacionalnim propisima o radu i standardom ESS2.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "da" navedite broj radnika/zaposlenih i objasnite uslove prestanka radnog odnosa.
6	Određeni broj radnika/zaposlenih na projektu je pohađao program osposobljavanja o ZZR.	Da ☐	Ako je odgovor "da" navedite broj radnika/zaposlenih i o i objasniti

7	Radnici/zaposleni na projektu su dobili odsustva na koja imaju pravo.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "da" navedite vrstu odsustva i njihov broj.
8	Radnici/zaposleni na projektu su bili uključeni u nesreće na radu koje su dovele do povreda ili smrtnih slučajeva	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "da" navedite preciznije informacije i objasnite.
9	Radnici/zaposleni na projektu prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštovanja zakona.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "da" navedite preciznije informacije i objasnite.
10	Radnici/zaposleni na projektu su podnijeli pritužbe ili pokrenuli arbitražu / pravni postupak za rješavanje spora.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "da" navedite preciznije informacije i objasnite.
11	U izveštajnom periodu bilo je incidenata zbog nepoštovanja procedura LMP.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor "da" navedite preciznije informacije i objasnite.

Aneks 2 Izjava trećih lica (potencijalni izvođači I pružaoci usluga) o usaglašenosti sa odredbama radnog zakonodavstva I procedurama LMP ovog projekta

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa izdavaoca (ponuđača): _____

IZJAVA O ZAKONSKOJ I REGULATORNOJ USKLAĐENOSTI

Ovim izjavljujemo:⁹

- da smo upoznati i usklađeni sa standardima utvrđenim u Procedurama upravljanja radnom snagom;
- da smo usklađeni sa svim nacionalnim zakonima* i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose sa zaposlenima, radnu snagu i uslove rada;
- da smo posvećeni pružanju bezbjednog i zdravog okruženja za naše zaposlene i sprovođenje svih zahtjeva iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, kako je propisano nacionalnim zakonodavstvom;
- da ne tolerišemo nikakav oblik dječjeg, prinudnog ili ropkog rada;
- da zabranjujemo sve oblike uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih po bilo kojoj osnovi i iz bilo kog razloga;
- da potvrđujemo da je mehanizam pritužbe radnika/zaposlenih dostupan;
- da potvrđujemo da nijedan mehanizam za pritužbe radnika/zaposlenih nije dostupan, ali će biti uspostavljen do trenutka potpisivanja ugovora.

Ovim izjavljujemo da smatramo da nam treba dodijeliti ugovor; usvojicemo procedure upravljanja radnom snagom koje se primenjuju u okviru projekta i uključiti ih u našu praksu.

Razumijemo da neusklađenost sa bilo kojom od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis: _____

Ime: _____

Pozicija: _____

*Nacionalni zakoni se odnose i na zakone Crne Gore i na domicilni zakon druge zemlje, u slučaju da je ponuđač iz inostranstva.

⁹ Ponuđač treba da označi odgovarajuću obavezu.

Aneks 3 Izjava primarnih dobavljača sa odredbama radnog zakonodavstva i procedurama LMP ovog projekta koje se osnose na dječiji rad, prinudni rad i ZZR

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa dobavljača: _____

IZJAVA O ZAKONSKOJ I REGULATORNOJ USKLAĐENOSTI

Ovim izjavljujemo da:

- da smo usklađeni sa svim nacionalnim zakonima* i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose sa zaposlenima, radnu snagu i uslove rada;
- da smo posvećeni pružanju bezbjednog i zdravog okruženja za naše zaposlene i sprovođenje svih zahtjeva iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, kako je propisano nacionalnim zakonodavstvom;
- da ne tolerišemo nikakav oblik dječjeg, prinudnog ili ropskog rada;
- da zabranjujemo sve oblike uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu i zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih po bilo kojoj osnovi i iz bilo kog razloga;
- planiramo da vodimo evidenciju koja se odnosi na radnu snagu, povrede na radu, oboljenjima, umalo izbjegnute nesreće i incidente.

Ovim potvrđujemo da razumijemo da naša kompanija može biti predmet najavljenih i nenajavljenih posjeta, provjerama na licu mjesta i kontrolama u oblasti rada i uslova rada od strane izvođača radova preko kojih se materijali i roba isporučuju projektu, zaposlenima u PMT i nezavisnim trećim licima, a sve u cilju provjere usklađenosti sa gore navedenom izjavom.

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

Potpis: _____

Ime: _____

Poziciju: _____

*Nacionalni zakoni se odnose i na zakone Crne Gore i na domicilni zakon druge zemlje, u slučaju da je ponuđač iz inostranstva.

Aneks 4: Kontrolna lista za kontrolu smještaja zaposlenih

(Na osnovu Smjernica IFC/EBRD-a o smještaju radnika/zaposlenih: procedure i standardi, 2009.)

Ova kontrolna lista ima za cilj da usmjerava kontrolu smještaja za radnike/zaposlene na projektu. Potrebno je da se koristi pre smještaja, da se ponovi najmanje svake druge godine i svaki put kada dođe do velikih promjena (npr. proširenje ili incident).

Kategorija	Kriterijumi	Usklađenost (da/ne / djelimična)	Komentari/ Zapažanja
1. Bezbednost konstrukcije	Stanje objekta je strukturno zdravo i dobro se održava.		
	Izlazi u slučaju požara su jasno označeni, bez barijera i dostupni.		
	Oprema za zaštitu od požara (aparati za gašenje požara, alarmi) je dostupna i u funkciji.		
2. Higijena i sanitarije	Dovoljan broj toaleta i tuševa za broj smještenih osoba.		
	Objekti se redovno čiste i otpad odlaže na odgovarajući način.		
	Na raspolaganju su prostori za pranje i sušenje.		
3. Prostor i gustina smještaja	Odgovarajuća površina po osobi (preporučuje se minimalno 3,6 m ² po osobi na smještaju).		
	Kreveti su raspoređeni na odgovarajući način i lični je prostor obezbijeđen.		
4. Ventilacija i grijanje	Odvojeni smještaj za radnike/zaposlene muškarce i žene.		
	Odgovarajuća prirodna ventilacija i vještački sistemi za kontrolu klime.		
	Grijanje dostupno tokom hladnih vremenskih uslova		
5. Snabdijevanje vodom	Kontinuirano snabdijevanje bezbednom vodom za piće.		
6. Kuhinja i hrana	Topla voda dostupna za kupanje i pranje veša.		
	Područja za pripremu hrane čista, sigurna i bez štetočina.		
	Skladišni prostori za hranu i posuđe za kuvanje.		
7. Pristup zdravstvenoj zaštiti	Kompleti za prvu pomoć lako dostupni.		
	Postavljeni brojevi za hitne slučajeve.		
8. Bezbednost	Ograda i kontrolisani pristup stambenim prostorijama.		
	Aдекватno osvjetljenje oko prostorija.		
9. Povratne informacije radnika	Radnici/zaposleni su informisani o mehanizmima za pritužbe.		
	Vodi se evidencija o pritužbama radnika/zaposlenih i odlukama.		
10. Ostala pitanja	Usklađenost sa nacionalnim propisima o radu i izgradnji objekata.		
	Smještaj podržava dostojanstvo, privatnost i kulturološke norme.		

Uputstvo za upotrebu:

- Ovaj obrazac mora biti popunjen od strane **konsultanta za nadzor** i dostavljen **timu PMT za zaštitu životne sredine i društvo**;

- U slučajevima neusklađenosti sa propisima, **moraju se predložiti** korektivne mjere i rokovi;
- Rezultati treba da bu uključeni u **kvartalne izvještaje o životnoj sredini i društvu**;
- Svi incidenti vezani za smještaj moraju biti dokumentovani i ispitani u skladu sa Protokolom za upravljanje incidentima.

Aneks 5: Integriranje instrumenata iz procedura LMP u tendersku dokumentaciju

Da bi se osigurala primenljivost i usklađenost, svi zahtjevi u pogledu radne snage definisani u okviru ovih Procedura za upravljanje radnom snagom (LMP) biće integrisani u tendersku dokumentaciju projekta i ugovore sa izvođačima i podizvođačima.

1. Obavezno uključivanje u tendersku dokumentaciju

Sljedeći instrumenti i alati definisani u okviru procedura LMP će se eksplicitno navesti u odgovarajućim odjeljcima tenderske dokumentacije:

- obrazac plana upravljanja radnom snagom kod izvođača radova (CLMP);
- procedure za mehanizam za rješavanje pritužbi radnika/zaposlenih (W-GRM);
- Kodeks ponašanja (CoC) za SEA/SH;
- zahtjeve u pogledu zaštite i zdravlja na radu;
- standardi za smještaja radnika/zaposlenih i kontrolna lista za kontrolu (Aneks 4)
- obrazac plana obuke i uvodnih sastanaka;
- protokol za obavještanje i izvještanje o incidentima (usklađen sa ESIRT).

Svaki od ovih dodataka mora biti dodat kao obavezujući dodatak Planu za upravljanje životnom sredinom i društvom izvođača radova (C-ESMP) i priložen uz FIDIC uslove ugovora.

2. Izjava za uključivanje u tendersku dokumentaciju

Sljedeća klauzula će biti uključena u svu tendersku dokumentaciju i ugovore o radovima:

"Svi instrumenti i alati za upravljanje radnom snagom koji su obuhvaćeni Procedurama za upravljanje radnom snagom (LMP) i njihovim aneksima predstavljaju sastavni dio ugovornih obaveza izvođača radova u skladu sa zahtjevima za životnu sredinu i društvo (E&S). Ove dužnosti su ugovorno obavezujuće i moraju se sprovesti. Usklađenost se potvrđuje mjesečnim izvještajima izvođača, inspekcijom na nivou gradilišta/lokacije i, po potrebi, trećih strana."

3. Kodeks ponašanja – Uzorak i zahtjevi

Obrazac **Kodeksa ponašanja** će biti priložen uz tendersku dokumentaciju i obuhvata obaveze o:

- zabrani dječjeg i prinudnog rada;
- odgovarajućem ponašanju na radnom mestu;
- zabrani seksualne eksploatacije i zlostavljanja / seksualnog uznemiravanja (SEA / SH)
- usklađenosti sa protokolima zaštite i zdravlja na radu;
- procedurama za prijavljivanje povrede pravila.

Izvođači su dužni da od svojih zaposlenih i podizvođača zahtijevaju da potpišu Kodeks ponašanja pre angažovanja. Potpisani primjeru moraju se čuvati u arhivi i biti dostupni na zahtjev tokom nadzora gradilišta i kontrole.

4. Verifikacija i izvršenje

- **Konsultant za nadzor** će potvrditi implementaciju alata iz LMP na licu mjesta i predstaviti svoje nalaze u mjesečnim izveštajima o nadzoru koje dostavlja PMT.
- PMT će procijeniti postupanje izvođača radova na osnovu usklađenosti sa odredbama LMP i preduzeti korektivne ili ugovorne mjere u slučaju neusklađenosti.
- Neusklađenost za zahtjevima LMP će se smatrati **povredom ugovora** i može dovesti do kazni ili raskida ugovora prema FIDIC-u i nacionalnim pravilima o nabavkama.

Aneks 6: Osposobljavanje i izgradnja kapaciteta za standard ESS2

U skladu sa Standardom Svjetske banke za životnu sredinu i društvo br. 2 (ESS2) i obavezama projekta koje se odnose na upravljanje radnom snagom, uvešće se strukturiran i kontinuirani program osposobljavanja da bi se osiguralo da

su svi radnici/zaposleni na projektu, uključujući službenike PMT, konsultante za nadzor, izvođače radova i podizvođače, u potpunosti upoznati sa svojim pravima, dužnostima i obavezama iz procedura LMP.

Ciljevi programa osposobljavanja:

- obezbijediti usklađenost sa standardom ESS2 i nacionalnim propisima o radu;
- promovisati sigurne, dostojastvene i pravedne uslove rada.
- spriječiti incidente i pritužbe iz oblasti rada;
- ojačati implementaciju kodeksa ponašanja, posebno za SEA/SH.

Ključne oblasti osposobljavanja:

- prava radnika/zaposlenih prema zakonima Crne Gore i standardu i ESS2;
- postupci mehanizma za pritužbe radnika/zaposlenih (W-GRM);
- Kodeks ponašanja (CoC), uključujući obaveze u pogledu seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja (SEA/SH).
- praksa u pogledu zdravlja i zaštite na radu (ZZR), uključujući svijest o opasnostima, hitne procedure i upotrebu lične zaštitne opreme (LZO).
- protokoli izvještavanja za incidente na radnom mestu, uključujući teške povrede ili incidente vezane za SEA/SH.

Dužnosti:

- **Izvođači** će biti dužni da:
 - pripreme i sprovedu detaljan programa obuke i početnog informisanja radnika/zaposlenih;
 - sprovedu obuke na gradilištima prije početka radova;
 - organizuju osposobljavanje u cilju podsjećanja u redovnim intervalima (najmanje dva puta godišnje) i kao odgovor na incidente ili neusklađenost;
 - vode detaljne evidenciju o sadržaju osposobljavanja, pohađanju i ishodima.
- **PMT** će:
 - izvršiti pregled i odobriti planove i materijale izvođača za osposobljavanje;
 - organizovati sastanke za izgradnju kapaciteta za službenike PMT i konsultanta za nadzor u vezi implementacije standarda ESS2;
 - procijeniti efikasnost napora koje izvođač radova ulaže u pogledu osposobljavanja kroz periodične inspekcije gradilišta, intervju i kontrole rada;
 - ažurirati zahtjeve za osposobljavanjem iz LMP-a na osnovu stečenog iskustva, rezultata kontrola ili izmijenjenih potreba projekta.

Monitoring i evaluacija:

Aktivnosti na osposobljavanju će se pratiti kroz mjesečne izvještaje izvođača radova i biti prikazane u izvještajima PMT o životnoj sredini i društvu koje dostavlja Svjetskoj banci. U indikatore učinka će spadati broj osposobljenih radnika/zaposlenih, stopa završetka obuke i broj pritužbi ili incidenata povezanih sa lošom informisanošću.