



Правилник о раду на Пројекту

Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији
(P176770)

Садржај:

1. УВОД	3
1.1 Позадина пројекта	3
1.2 Позадина и оквир ових Правила о раду	3
2. ОБИМ ПРИМЕНЕ	4
3. ОДГОВОРНОСТ ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ	5
4. ОЧЕКИВАНИ РАДНИЦИ НА ПРОЈЕКТУ	5
5. ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ РИЗИКА У ВЕЗИ СА РАДОМ	7
6. ПРЕГЛЕД РАДНИХ ПРОПИСА: РОКОВИ И УСЛОВИ	8
7. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ	12
8. ОДГОВОРНА ЛИЦА	15
9. ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ	16
10. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	19
11. РОКОВИ И УСЛОВИ	20
12. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ	21
13. УПРАВЉАЊЕ ТЕЋИМ СТРАНАМА	22
14. ПРИМАРНИ ДОБАВЉАЧИ	23
АНЕКС 01 ИЗЈАВА (ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА ИЛИ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА) У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ ОДРЕДАБА ЗАКОНА О РАДУ И ПРИМЕНОМ ПРАВИЛА ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ НА ПРОЈЕКТУ	24
АНЕКС 02 ЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДА И УСЛОВА РАДА (користи га трећа лица која ангажују раднике по уговору)	24
ANNEX 03: ГЕНЕРИЧКИ КОДЕКС ПОНАШАЊА	28
Annex: 04 ИЗВЕШТАЈ СА ЈАВНИХ КОНСУЛТАЦИЈА	30

1. УВОД

1.1 Позадина пројекта

Влада Републике Србије повећава зелена улагања како би подстакла опоравак од текуће пандемије COVID-19 и изградила отпорност на будуће шокове, посебно међу својим најугроженијим грађанима. Повећање зелених инвестиција допринеће амбициозним обавезама Србије у погледу ублажавања климатских промена и имаће низ додатних заједничких користи, укључујући смањење загађења ваздуха, повећану енергетску безбедност, отварање нових радних места и повећану конкурентност привреде. Паралелно са повећаним инвестицијама, Србија је недавно предузела одлучне кораке да развије правни и регулаторни оквир који подржава декарбонизацију њене привреде. Влада Републике Србије (Влада Србије) затражила је подршку од Светске банке (у даљем тексту: Банка) за реализацију Пројекта повећања енергетске ефикасности и чисте енергије у стамбеним зградама. Пројекат ће се надовезати на ангажовање Светске банке у сектору енергетике и рударства у Србији.

Пројекат има за циљ повећање коришћења чисте енергије и улагања у енергетску ефикасност у стамбеном сектору у Србији. Повећана улагања у чисту енергију и енергетску ефикасност допринеће смањењу интензитета енергије и угљеника у стамбеном сектору, побољшању квалитета ваздуха у урбаним срединама и повећању нивоа удобности грејања у домаћинствима са нижим приходима.

Пројекат ће бити структурисан око две компоненте:

Компонента 1: Финансирање инвестиција у енергетску ефикасност, одрживо грејање и соларну енергију, са фокусом на домаћинства са нижим примањима која живе у породичним кућама,

Компонента 2: Подршка развоју скалабилних механизма финансирања и отклањању тржишних баријера, са три подкомпоненте: (а) јачање капацитета локалног тржишта, побољшање окружења које омогућава и јачање јавне свести; (б) техничке студије у вези механизмом финансирања; (ц) подршка имплементацији пројекта.

Пројекат ће се спроводити под вођством Министарства рударства и енергетике (МоМЕ) уз помоћ Управе за енергетску ефикасност (ЕЕА) и Јединице за управљање пројектом (PIU). Пројекат ће користити услуге Централне фидуцијарне јединице (CFU) у оквиру Министарства финансија за набавке и финансијско управљање. Централна фидуцијарна јединица (CFU) основана је у оквиру Министарства финансија у октобру 2017. како би пружила фидуцијарну подршку (активности набавке и финансијског управљања) свим пројектима у Србији које финансијски подржава Светска банка. Поред тога, јединице локалне самоуправе ће бити одговорне за реализацију Пројекта који се односи на субвенционисана улагања у породичне и вишестамбене зграде (као што су замена прозора и врата, изолација крова, изолација зидова, замена бојлера, топлотних пумпи и сличних улагања у енергетску ефикасност - пакети реновирања). Ради тога, локалне самоуправе ће именовати особље из реда својих запослених ради спровођења пројекта.

1.2 Позадина и оквир ових Правила о раду

Пројекти и активности за које се кроз инструменте инвестиционих зајмова тражи финансирање Светске банке почев од 1. октобра 2018. године, подлежу примени Оквира за заштиту животне средине и друштва (Оквир)¹. Оквир обухвата, између осталог, еколошке и социјалне стандарде, укупно 10 стандарда који постављају обавезне услове за зајмопримца и пројекат.

¹ Оквир је доступан на сајту Светске банке - <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>. поселдњи приступ July 21, 2020

Као одговор на обавезу Владе да поступа по захтевима Оквир Светске банке, МоМЕ усвојило је овај Правилник о раду, успостављајући услове за испуњење циљева и Стандарда Светске банке (ESS2): Рад и услови рада на Пројекту.

Овим документом идентификују се запослени на чији рад се ови услови примењују, утврђују се услови за запошљавање или ангажовање радника на Пројекту, прецизирају захтеви и стандарди који се морају испунити и политике и процедуре које је потребно следити, процењују се ризици и предлажу механизми за спровођење мера. Правилник је развијен са намером да помогне у избегавању, ублажавању и управљању ризицима и утицајима у односу на раднике на пројекту и утврди начин на који ће се управљати радом, у складу са захтевима националног законодавства и ESS2.

Предметни Правилник се састоји од 14 поглавља. Поглавље 1 служи као увод и даје позадину и извор правила. Поглавље 2 дефинише обим примене овог Правилника. Преглед употребе радне снаге у пројекту представљен је у Поглављу 4. Кључни потенцијални радни ризици наведени су у Поглављу 5. Законодавни оквир којим се регулишу радни однос у Србији обрађен је у Поглављу 6. Захтеви безбедности и здравља на раду обрађени су у Поглављу 7. Одговорно особље у поглављу 8. Рад услови, управљање односима са запосленима и заштита радне снаге обрађени су у Поглављима 9, 10 и 11, механизам за подношење жалби је у Поглављу 12. управљање извођачима радова и примарно снабдевање радника су у последња два поглавља.

У светлу тренутне кризе изазване вирусом COVID-19, утицај пандемије укључен је као заједнички елемент за већину питања и обрађен у одговарајућим поглављима овог Правилника.

2. ОБИМ ПРИМЕНЕ

Овај Правилник односи се на све **Раднике на Пројекту** у смислу како их је дефинисао Оквир Светске банке, нарочито Еколошки и Социјални Стандард 2 – Рад и услови рада ESS 2².

У контексту Пројекта израз **“Радници на Пројекту”** односи се на:

Раднике непосредно ангажоване на пројекту, од стране:

- (a) Министарства рударства и енергетике,
- (b) Управе за енергетску ефикасност (ЕЕА),
- (c) Централне фидуцијарне јединице (CFU), и
- (d) Сваке јединице локалне самоуправе (уколико су на било који начин укључени у припрему и обраду јавних позива за доделу бесповратних средстава), и

Уговорне раднике, лица запослена или ангажована од стране:

Трећих лица, што подразумева извођаче радова, подизвођаче, брокере, агенте или посреднике) за обављање послова у вези са основним функцијама пројекта, без обзира на локацију. Од радника по уговору се очекује да буду запослени у привредним субјектима које се баве пружањем техничке помоћи, обукама, јачањем капацитета, правним и финансијским саветодавним услугама, енергетским прегледима, израдом главног пројекта и предмера за реновирање под квалификованим грађевинским надзором, пуштање у рад, мерење и верификација.

Правилник се примењује на раднике на пројекту укључујући раднике са пуним радним временом, скраћено радно време, привремене, сезонске раднике и раднике мигранте.

За постојеће државне службенике МоМЕ/ЕЕА и локалних самоуправа, који могу бити ангажовани на реализацији пројектних активности, наставиће да важе радноправни услови у јавном сектору. Додатно

² Израз „радник на пројекту“ односи се на: (а) лица запослена или ангажована директно од стране Зајмопримца (укључујући предлагача пројекта и агенције за спровођење пројекта) који раде посебно у вези са пројектом (директни радници); људи запослени или ангажовани преко трећих лица за обављање послова везаних за основне функције пројекта, без обзира на локацију (уговорени радници); (ц) људи запослени или ангажовани од стране примарних добављача зајмопримца (радници који обављају примарну снабдевање); и (д) људи запослени или ангажовани у пружању рада у заједници (радници у заједници). ESS2 се односи на пројектне раднике који укључују раднике са пуним и непуним радним временом, привремене, сезонске и мигранте.

одредбе ESS2 о здрављу на раду, као и забрани дечијег и принудног рада, примењиваће се и на државне службенике.

Радници ангажовани од стране корисника бесповратних средстава (појединачна домаћинства) (тј. за уградњу и монтажу изолације зидова и крова, замену прозора и спољних врата, замену котлова на угљ и биомасу чистијим, ефикаснијим технологијама грејања и инсталација соларних колектора за санитарну топлу воду, као и кровних соларних фотонапонских уређаја и слично) се такође сматрају пројектним радницима сагласно дефиницији ESS2.

Категорија примарних добављача није релевантна у оквиру овог пројекта јер ће одлука о набавци и набавци прихватљивог материјала бити одлука сваког појединачног корисника.

Радници у заједници неће бити ангажовани јер природа пројекта не захтева ангажовање рада у заједници.

Србија је потписница конвенција Међународне организације рада (ILO) и Уједињених нација (UN) које су уграђене у ESS2. Србија је ратификовала више од 70 конвенција ILO-а, укључујући 8 основних конвенција. Правни оквир којим се усмеравају услови рада и рада, укључујући OHS-ас, је, осим неколико мањих недоследности, у потпуности усклађен са стандардима постављеним у ESS2. Тамо где национални правни оквир није усклађен мере ће се примењивати као што је наведено у наставку.

3. ОДГОВОРНОСТ ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ

Одговорност управљања радом за директне раднике које ангажују (или ће бити ангажовани) МоМЕ, ЕЕА, локалне самоуправе и CFU, лежи у оквиру ових ентитета. Одредбе овог правилника учиниће се доступним унутар институције и биће доступне копије на енглеском и српском језику. Руководилац ЕЕА ће бити одговоран за ангажовање и управљање особљем ЕЕА (државни службеници), док ће МоМЕ бити одговорно за ангажовање и управљање особљем МоМЕ (државни службеници) укључујући и време док су они привремено упућени на рад у ЕЕА. МоМЕ/ЕЕА ће бити одговорно за ангажовање особља у јединици за управљање пројектом у складу са процедурама Светске банке (не државних службеника). Особље ангажовано у CFU, такође потпада под примену овог правилника (имајући у виду да се не ради о државним службеницима, већ консултантима ангажованим путем консултантских уговора), са одговорностима за управљање радом распоређеним између руководиоца CFU и Одељења за људске ресурсе Министарства финансија. Управљање безбедношћу и здрављем на раду је у надлежности службеника за безбедност и здравље на раду као у МоМЕ тако и у CFU (особа именована у складу са законом).

Било која трећа страна која ангажује раднике по уговору биће одговорна за односе са запосленима и људске ресурсе. Ови Захтеви ће бити уграђени у тендерску документацију кроз коју ће овај LMP постати уговорно обавезујући за било коју трећу страну која пружа робу и услуге Пројекту. Тендерска документација ће садржати писану изјаву о обавези поштовања закона (видети Анекс 01) која ће у случају доделе уговора бити имплементирана и образац за праћење који ће се користити за праћење учинка управљања радом (видети Анекс 02). Што се тиче имплементације овог правилника, осим уколико трећа страна није ову улогу доделила менаџеру пројекта, лицу за безбедност и здравље на раду, руководиоца тима /овлашћени представник ће бити одговоран за усклађеност са одредбама овог правилника.

4. ОЧЕКИВАНИ РАДНИЦИ НА ПРОЈЕКТУ

Следеће категорије Радника се очекују на пројекту:

Радници непосредно ангажовани. Ово укључују независне консултанте ангажовани да раде у вези са пројектом. Ово укључује:

- Особље Јединице за управљање пројектом (PIU), у оквиру МоМЕ/ЕЕА,
- Особље Централне фидуцијарне јединице (CFU) у оквиру Министарства финансија коме су додељене фидуцијарне одговорности које се приписују овом пројекту (одговорно за активности централизоване

- набавке и МоF за све пројекте које финансира Светска банка),
- Постојеће особље локалне самоуправе ангажовано да ради посебно у вези са овим Пројектом (посебно запослени који администрирају позиве за грантове),

Централна фидуцијарна јединица (CFU) у оквиру Министарства финансија биће одговоран за фидуцијарне послове односно набавке и финансијско управљање пројектом. CFU је основан 2017. године, са циљем да пружи фидуцијарну подршку свим пројектима које подржава Светска банка у Србији. CFU има адекватно особље са стручним и искусним консултантима, али ће накнадно изразити своје потребе у погледу броја и профила потенцијалног особља, које ће бити распоређено на пројектни рад ако буде потребно. Њихов уговор о запошљавању ће укључити услове у складу са Законом о раду, имајући у виду да се не ради о државним службеницима.

Директни радници биће ангажовани путем стандардног Уговора о пружању консултантских услуга које обезбеђује Светска банка, а чија је примена обухваћена одговарајућим Уговором о кредиту који ће бити потписан између Републике Србије и Светске банке.

Рад и услови рада државних службеника који раде или ће радити у вези са пројектом у јединици за управљање пројектом, али и генерално, и даље подлежу националном законодавству којима се уређује положај државних службеника. Њихов радни однос ће и даље бити подложен одредбама и условима њихових постојећих уговора о заснивању радног односа или другог вида радног ангажовања у јавном сектору, са изузетком захтева у области заштите радне снаге и здравља и безбедности на раду (OHS), као и забране дечијег и принудног рада. Ове мере ће се подједнако односити и на све државне службенике ангажоване на пројекту. Осим у случајевима законитог (у складу са законом) преузимања њихових уговора, током трајања пројекта, они остају у статусу државних службеника.

Број **радника ангажованих непосредно** се процењује између 15-20, који ће бити ангажовани и/или додељени на руководеће, техничке, социјалне, еколошке, финансијске, набавке и административне функције унутар Јединице за управљање пројектом, односно CFU. Директни радници биће са искуством, домаћи и међународно ангажовани професионалци у својим областима, са преовлађујућим високим образовањем различитих профила (попут правника, стручњака за енергетску ефикасност, финансијских стручњака, економиста, еколошких и друштвених наука и слично). Они ће бити ангажовани на основу појединачних уговора, са различитим временским трајањем (пуно радно време или делимично), и биће им додељени специфични задаци и одговорности, пошто су њихове услуге од суштинског значаја за основне функције пројекта.

Радници по уговору: Радници по уговору ће бити ангажовани или запослени од стране трећих страна, као што су консултанци који пружају техничку помоћ, обуке, изградњу капацитета, правне, финансијске и саветодавне услуге, енергетске ревизије, израду детаљног техничког пројекта и предмера за реновирање у прихватљивим зградама, надзор током изградње, пуштање у рад зграде и мерење и верификација итд.. Подизвођачи, у мери у којој је такво подуговарање дозвољено према матичним уговорима, подједнако су подвргнути овом Правилнику. Ово подразумева професионалце и помоћно особље које су доделили Консултанци, или било који подизвођач или под-консултанци, да обављају Услуге или било који њихов део.

У свом уговорном и правном односу са било којом трећом страном, МоМЕ ће имати улогу послодавца/клијента у обиму како је то уговорено. Додела уговора ће следити након стандардне процедуре набавке Светске банке (укључујући формулације стандарда за захтеве за рад и услове рада којима ће овај Правилник бити додат. Алтернативно се могу користити изводи из овог Правилника и/или Анекси 1,2 и 3). Ангажовање треће стране биће предмет тендерске процедуре коју одобри Светска банка.

Радници мигранти: Страни држављани запослени у складу са законом којим се уређује запошљавање страних држављана у Србији остварују иста права у погледу рада, запошљавања и само-запошљавања као и држављани Србије, под условом да су испуњени услови утврђени законом. Другим речима, ако се било који страни држављанин придржава закона и добије привремени или стални боравак и радну или личну радну дозволу, он/она има право на исти третман као и сваки други запослени у Србији. Будући да потенцијални радници по уговору треба да се бирају на основу њихових компетенција и професионалних достигнућа сматра се ирелевантним да ли су радници мигранти или не. Из тог разлога, овај Правилник се неће посебно бавити радницима мигрантима, јер се радници мигранти не очекују у оквиру овог пројекта.

Радници примарних добављача: нису релевантни за овај пројекат.

Радници у заједници: нису релевантни за овај пројекат.

5. ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ РИЗИКА У ВЕЗИ СА РАДОМ

Главни ризици у вези са радом

Кључни ризици везани су за рад у канцеларији (канцеларијске активности). Предвиђено је да пројектни радници (спољни консултанти и државни службеници и запослени у пружаоцима услуга), буде канцеларијско особље чији се највећи део посла обавља у затвореном простору. Ови образовани радници, имаће знања и послове на рачунару, иако ће можда бити потребна мања путовања ван локације да би се надгледали корисници (директни радници) и да би се спроводила обука/ТА (радници по уговору). Предвиђа се да ће пружаоци услуга ангажовани за пружање техничке помоћи бити реномиране фирме са регулисаним условима запошљавања за раднике. Дакле, ризици у раду, како у погледу услова рада, тако и у погледу здравља и безбедности на раду су мали и занемарљиви за све пројекте. Путовање на градилиште (тј. посете локалним самоуправама, узорци енергетских прегледа пре и после реновирања за домаћинства и ТА за механизме солидарности и сродне активности ангажовања заинтересованих страна, надзор над изградњом на бази узорка), може их изложити путовањима, везаним за локацију и COVID-19 ризике и захтева одређени опрез, али у погледу здравља и безбедности на раду ови ризици су минимални. Пре сваке посете или догађаја, неопходно је извршити одговарајуће припреме који се фокусирају на безбедност саобраћаја и адекватне личне и заштитне опреме и хигијенских услова. С обзиром на природу пројекта, обезбеђивање и очекивани профил радника на пројекту, ризик од дечијег или принудног рада не постоји и ниједан од идентификованих радника на пројекту се не сматра рањивим. Ниједан други ризик са радним местима не сматра се значајним.

Ризици у вези са канцеларијским радом могу се ублажити или умањити кроз побољшану организацију радних процеса и редовне кадровске политике, док ће се ризици везани за рад на локацији умањити правилном применом превентивних мера и контактима уз одговарајућу заштитну меру за COVID-19 у складу са препорукама надлежних националних здравствених установа и одредаба овог Правилника.

Национално законодавство захтева од сваког послодавца да процени ризике на раду који су специфични за свако радно место/позицију. Препознати ризици се морају третирати у складу са законима о заштити на раду. Службеници у области заштите на раду код сваког послодавца дужни су да обезбеде примену адекватних мера превенције и заштите и да се поштују безбедносни прописи. Коришћењем заштитне опреме, одговарајућом обуком и организацијом градилишта, ризик од повреда на раду и здравља на раду може се значајно смањити.

Ризик од родно заснованог насиља на пројекту је оцењен као низак. Мере ублажавања ових ризика укључене су у одељак о политикама и процедурама. Пројекат се сматра ниског ризика за окружење и ризицима се може управљати поштовањем захтева овог Правилника.

Континуирана заштита од COVID-19: Све категорије радника могу бити укључене у активности које изазивају забринутост због излагања COVID-19, јер већина активности укључује физички контакт између радника и/или физичке интеракције са другим људима. Да би се ризик ублажио, пројекат ће у целини

пратити важеће националне смернице и смернице Светске здравствене организације. Идентификација ризика ће помоћи у осмишљавању одговарајућих мера за ублажавање тих ризика, као што је прераспоређивање радних задатака или смањење броја радника у канцеларијама/радним местима како би се омогућило физичко дистанцирање, обезбеђивање одговарајућих облика заштите и постављање алтернатива директном контакту – попут рада на даљину или рада на даљину и видео конференција где год је то могуће.

6. ПРЕГЛЕД РАДНИХ ПРОПИСА: РОКОВИ И УСЛОВИ

Овај одељак износи кључне аспекте националног радног законодавства у погледу услова рада и како се национално законодавство примењује на различите категорије радника идентификоване у Одељку 3. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке утврђене у ESS2, став 11. (тј. зараде, одбици и накнаде). За спровођење овог Правилника примењују се различити закони, политике и кодекси. Сви закони усклађени су са међународним стандардима, ILO конвенцијама, Директивама ЕУ, као што су услови и инструменти предложени у међународним конвенцијама и директивама имплементирани у национално радно законодавство.

Устав Републике Србије (2006) гарантује право на рад, слободан избор занимања, доступност радних места под једнаким условима, поштовање достојанства запосленог, сигурне и здраве услове рада, неопходну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, праведну накнаду за обављени рад и правну заштиту у случају престанка радног односа.

Закон о раду (усвојен 2005. године са изменама и допунама из 2018. године³), основни је радноправни законски акт у Србији. Одредбе и услови предвиђени овим законом укључују забрану директне или индиректне дискриминације у погледу услова запослења и избора кандидата за обављање одређеног посла, услова рада и свих права која произилазе из радног односа, образовања, стручног усавршавања и специјализације, напредовања у раду и отказивања уговора о раду због пола, порекла, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог стања и/или инвалидитета, етничког порекла, религије, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалне оријентације, политичке или друге природе опредељења, социјална позадина, финансијски статус, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било која друга лична карактеристика.

Закон предвиђа и уговор о делу. Директни радници ангажовани на Пројекту као индивидуални консултанти биће ангажовани на основу консултантских уговора, који се према Закону третирају као Уговори о услугама. Иако се Закон односи на све запослене који раде на територији Србије, државни службеници такође подлежу условима из сета закона и подзаконских аката који прецизирају различите категорије државних службеника, њихове дужности, ограничења, процес избора, управљање учинком, унапређење, стручно усавршавање, приправнички стаж, дисциплинске мере, притужбе и жалбе, планирање људских ресурса и администрација. Радни однос је регулисан и Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености (2019, 2010, 2015, 2017) и Законом о запошљавању страних држављана (2014, 2017, 2018, 2019). Права из радног односа даље су разрађена Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање (2004, 2005, 2006, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018, 2017), Пензијско и инвалидско осигурање (2003, 2004, 2005, 2006, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2018, 2019) и Закон о здравственом осигурању (2019). Овим законима се утврђују доприноси, бенефиције и права која покривају све запослене и проширују право на социјално, пензијско, инвалидско, осигурање од повреда и здравственог осигурања на оне који раде без заснивања радног односа. Следећи закони се посебно баве питањима дискриминације, узнемиравања и једнаких могућности на раду: Закон о забрани дискриминације (2009), Закон о спречавању злостављања на радном месту (2010), Правилник о понашању послодавца и запослених у односу на Превенција и заштита од злостављања на раду (2010),

³ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html (Serbian version)
<https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml> (English version)

Закон о заштити узбуњивача (2014), Закон о равноправности полова (2009). Они постављају жалбене механизме и правне процедуре у вези са уоченим кршењем права запосленог.

Наведено законодавство се односи на све који раде или пружају услуге у Србији, раднике или послодавце, било домаће или стране. Иако је углавном у складу са захтевима ESS 2, постоје одређене празнине. Где год се појаве такве празнине, LMP пружа смернице које треба поштовати како би се обезбедила усклађеност са ESS 2 под условом да такве смернице не крше било које локалне прописе.

Пружање информација и облици заснивања радног односа

Радни однос заснива се уговором о раду који се закључује између запосленог и послодавца. Уговор је израђен у најмање три примерка, од којих се један предаје запосленом (Закон о раду (ЗОР) - члан 30). Уговор о раду може се закључити или за стално(неодређено) или на одређено време (ЗОР - члан 31). Уговор се закључује у писаном облику пре него што запослени ступи на рад. Ако послодавац не закључи уговор о раду са запосленим, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено време, од дана када је почео да ради (ЗОР - члан 32).

Уговор о раду садржи име и адресу послодавца, име и адресу запосленог, квалификације запосленог, положај и опис радног места, место рада, врсту радног односа (радни однос на неодређено време), трајање уговора на одређено време и разлози за заснивање радног односа на одређено време, датум почетка рада, радно време (пуно радно време, скраћено радно време, скраћено време у случају физички изузетно захтевног или здравствено опасног рада), основна плата на дан потписивања уговора, елементе за утврђивање основне зараде и радног учинка, надокнаде плата, додатака на зараду и друга примања запосленог, рокове за исплату плата и других накнада на које запослени има право, и трајање дневног и недељног радног времена. (ЗОР - члан 33)

Уколико се радни однос закључује на одређено време, послодавац може закључити један или више уговора о раду за период који са или без прекида не сме бити дужи од 24 месеца, са могућношћу другачијег ограничењем у посебним случајевима (нпр. замена привремено одсутног запосленог - до његовог повратка; запослење страног држављанина - не дуже од истека радне дозволе; рад код новооснованог послодавца - не дуже од 36 месеци, запошљавање незапосленог лица коме недостаје највише пет година да испуни један од предуслова за пензију. (ЗОР - члан 37). Привремени и сезонски рад, уговор о пружању услуга и допунски рад су облици рада без успостављеног радног односа. Особе ангажоване на овај начин не уживају права запослених. Међутим, уговор или споразум између две стране може предвидети нека права која обично произилазе из радног односа. Привремени и сезонски радови имају максимално ограничење на 120 дана годишње. Уговор се склапа у писаном облику са незапосленим особом, запосленим на пола радног времена на прописаном пуном радном времену или са пензионером (ЗОР- члан 197).

Зараде и одбици

Запослени има право на одговарајућу плату утврђену у складу са законом, подзаконским актом и уговором о раду. Запосленом се гарантује једнака плата за исти посао или рад једнаке вредности. Рад једнаке вредности је рад за који је потребан исти ниво квалификације, тј. образовања, знања и вештина и који подразумева исте одговорности и резултира једнаким доприносом пословном успеху послодавца. (Члан 104 ЗОР). Време исплата зарада и накнада утврђује се уговором о раду. Законом се забрањују било какви одбици, осим оних које је суд наметнуо или је запослени на њих пристао и прецизира доприносе за осигурање који се плаћају од бруто зараде. Послодавац обрачунава и уплаћује доприносе заједно са платом. Запослени има право на минималну плату за стандардни рад и време проведено на послу. Минимална плата утврђује се на основу минималне цене рада, времена проведеног на послу и пореза и доприноса који се плаћају од зараде. Подзаконским актом или уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о исплати минималне зараде (ЗОР члан 111). Минимална стопа зараде утврђује се решењем Социјално-економског савета Републике Србије и утврђује се по радном сату без пореза и

доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара следеће године. (ЗОР - Члан 112)

Радно време

Пуно радно време износи 40 часова недељно. Подзаконским актом може одредити краће радно време од пуног радног времена од 40 часова недељно, али не и краће од 36 часова. (ЗОР - члан 51) Послодавац може да прерасподели радно време како би подржао пословне активности, обезбедио ефикасно коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у роковима. Ипак, укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци током календарске године у просеку не сме да премаши уговорено радно време запосленог. У сваком случају прерасподеле радног времена, радно време не може трајати дуже од 60 часова недељно. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом (чл. 57. и 58. ЗОР).

Прековремени рад

Прековремени рад ограничен је на 8 часова недељно. Запослени не могу радити дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад. (Члан 53. ЗОР)

Период одмора

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада. Сваки запослени има право на:

(1) **одмор током радног дана** са минималним трајањем од 30 минута. Период одмора рачуна се у радно време (Члан 64),

(2) **одмор између два радна дана** у трајању од најмање 12 узастопних часова у року од 24 сата. У прерасподели радног времена одмор не може бити краћи од 11 узастопних часова у року од 24 сата. (Члан 66 ЗОР);

(3) **недељни одмор** у трајању од најмање 24 узастопна сата плус 12 часова (у року од 24 сата). Недељни одмор је обично у недељу. Међутим, послодавац може одредити други дан коришћења недељног одмора, ако природа или организација рада то захтевају. Недељни одмор запосленог који, због рада у различитим сменама или прерасподеле радног времена, није у могућности да користи одмор како је горе наведено, не може да траје мање од 24 узастопна сата. Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац му мора омогућити да одмори најмање 24 узастопна сата током наредне недеље. (Члан 67 ЗОР).

Годишњи одмор

Сваки запослени има право на годишњи одмор. Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години након месец дана непрекидног радног односа од дана закључења радног односа са послодавцем. Стално запослење такође укључује периоде привремене спречености за рад, у складу са прописима о здравственој заштити, и било какво одсуство са рада са надокнадом зараде. Ни одрицање од стране радника, нити ускраћивање овог права од стране послодавца није дозвољено чак ни замене одмора за новчану надокнаду, осим у случају престанка радног односа. (Члан 68 ЗОР). За сваку календарску годину одређује се најмање 20 радних дана који се могу повећати на основу резултата рада, радних услова, радног искуства, квалификација и других критеријума дефинисаних у подзаконским актима о уговору о запошљавању (члан 69 ЗОР). Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим. (Члан 75 ЗОР). У случају отказа неискоришћени дани годишњег одмора се новчано надокнађују у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, пропорционално броју неискоришћених дана годишњег одмора. (Члан 76 ЗОР). Запослени такође имају право на плаћено одсуство у укупном трајању од пет радних дана током календарске године, у следећим догађајима као што су закључење брака, порођај, тешка болест члана уже породице и у другим случајевима утврђеним подзаконским актом или уговором о раду. Додатних пет радних дана дозвољено

је због смрти члана породице и два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви. Чланови уже породице укључују супружника, децу, браћу, сестре, родитеље, усвојоца, усвојеног и законског старатеља. Подзаконским актом и уговором о раду могу се предвидети дужа плаћена одсуства и шири круг лица. (Члан 77 ЗОР)

Породиљско одсуство

Свака запослена жена има право на одсуство с посла због трудноће и рођења детета (породиљско одсуство), као и на одсуство за негу детета, у укупном трајању од 365 дана. Породиљско одсуство започиње, на основу мишљења надлежне здравствене установе, најраније 45 дана, али императивно 28 дана пре рока одређеног за порођај. Породиљско одсуство истиче трећег месеца након порођаја. Након истека породиљског одсуства започиње одсуство ради неге детета које истиче након 365 дана од дана почетка породиљског одсуства. Отац детета може да оствари и право на породиљско одсуство у трајању од три месеца у случајевима када мајка напусти дете, умре или буде спречена због других оправданих разлога за остваривање тог права (издржавање затворске казне, тешка болест и слично), и одсуство ради неге детета. За време породиљског одсуства и одсуства ради неге детета надокнада зараде се исплаћује у складу са законом. (Члан 94 ЗОР)

Обавештење о отказу и исплате након отказа уговора о раду

Пре отказа уговора о раду у случају кршења радних обавеза или непоштовања радне дисциплине, Послодавац мора писаним путем да упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави период који није мање од осам дана од дана уручивања упозорења да се изјасни о наводима наведеним у упозорењу. Уговор о раду отказује се писаним обавештењем и уручује се запосленом лично, у просторијама послодавца или у сталном или привременом пребивалишту запосленог. Радни однос запосленог престаје са даном уручења обавештења, осим ако обавештењем није одређено друго временско ограничење. (Члан 185 ЗОР). У случајевима престанка радног односа, осим у случајевима технолошког вишка, послодавац исплаћује раднику све неисплаћене зараде, надокнаду зараде и друге накнаде доспеле на дан престанка радног односа. Пре истека 30 дана од престанка радног односа сва дуговања морају бити плаћена (Члан 186 ЗОР).

Послодавац може раскинути уговор о раду услед недовољног радног учинка или са запосленим који нема потребна знања и вештине за обављање својих дужности, или коме су изречене неке од мера предвиђених за кршење радних обавеза или непоштовање радне дисциплине, ако је претходно доставио писано обавештење о недостацима у раду запосленог, пружио смернице и навео одговарајући рок да запослени побољша радни учинак, али запослени не успе да побољша свој рад у датом року. (Члан 180а ЗОР).

Запослени може отказати уговор о раду уз претходно писмено обавештење од 15 календарских дана (отказни рок). Подзаконским актом или уговором о раду може се одредити дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана. (Члан 178 ЗОР).

Радни спорови

Закон о мирном решавању радних спорова (2014. са изменама 2018.) регулише начин и поступке за решавање колективних и појединачних радних спорова. Спор се може покренути на добровољној основи у вези са колективним уговором, штрајком, раскидом уговора о раду, радним временом, годишњим одмором, исплатом зараде, надокнадом трошкова, дискриминацијом и злоупотребом на раду, итд. Закон о раду и запошљавању не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих пракси у раду. Међутим, законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и борбу против корупције много је специфичније, поставља јасне поступке које треба применити у сваком случају дискриминаторских радњи, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона.

Доња старосна граница за заснивање радног односа

Доња старосна граница је 15 година. Особе млађе од 18 година могу закључити уговор о раду уз сагласност свог законског заступника или старатеља, уколико им то на било који начин не наноси штету и не омета малолетнике у стицању образовања. Пуно радно време запосленог млађег од 18 година не може се одредити у трајању дужем од 35 часова недељно нити дужем од осам часова дневно. (Члан 87 ЗОР). Прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог млађег од 18 година су забрањени.

Принудни рад

Устав забрањује принудни рад. Поред тога, Србија је ратификовала Конвенцију о присилном раду ILO-а и Конвенцију о укидању присилног рада која је тренутно на снази. Кривични законик Републике Србије наводи различите категорије трговине људима као кривична дела и предвиђа казну у трајању не краћем од 10 година затвора, у зависности од специфичности и околности кривичног дела, посебно ако се ради о малолетним особама.

Посебни ризици изазвани вирусом COVID-19:

Да би умањили изложеност COVID-19, послодавци и радници непосредно ангажовани на пројекту и непосредни радници на пројекту могу користити инструменте предвиђене у ЗОР. ЗОР предвиђа обављање активности ван радних простора послодавца (тј. рад на даљину и рад од куће), док гарантује запосленом исте услове запослења (основну плату, радно време, дневни одмор и годишњи одмор). У уговору о раду се мора одредити начин контроле, радна опрема која се користи и могућа надокнада уколико запослени користи личну опрему. У изузетним околностима (као што је пандемија), власти предлажу да се изда одлука којом ће се запосленима омогућити да раде од куће, као и прерасподелу радног времена и рад у сменама.

Следећа питања су идентификована као одступања у односу на ESS2: Захтеви и услови рада

Радно правно законодавство које се односи на категорије радника директно се примењује. Послодавци нису обавезни да припремају поступке управљања радом, али кључни елементи се могу наћи у колективним уговорима (што је норма) и правилницима о раду за одређене послодавце (у одсуству колективних уговора). Радно правно законодавство не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају неправедних или незаконитих пракси у раду. Закон дозвољава да се отпремнине и друге законом прописане бенефиције исплаћују радницима у року од 30 дана од престанка радног односа, док ESS2 захтева да се те исплате изврше пре престанка радног односа.

За запослене државне службенике законом којим се уређује њихов рад, такође се уређује и питање жалбеног механизма. Право на жалбе у вези са радом и условима рада решава посебна комисија у оквиру институције у којој су запослени. Овим правилником ефективно је отклоњен недостатак потребе за засебним жалбеним механизмом. Законом је дозвољено да се давања услед отказа уговора и друга обавезна давања исплаћују у року од 30 дана од дана раскида радног односа, док ESS 2 захтева да се ова давања /плаћања изврше пре него се радни однос прекине.

7. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ

Овај одељак приказује кључне аспекте националног законодавства у погледу безбедности и здравља на раду и како се национално законодавство примењује на све категорије радника идентификоване у Одељку 1. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке утврђене у ESS2, ставови 24 до 30.

Уставом Србије утврђено је основно право на безбедне услове рада (2006). Закон о безбедности и здрављу на раду (Безбедност и здравље на раду 2005, 2015, 2017) је кровни закон у овој области који дефинише општа начела основних захтева и превентивне мере које се односе на безбедност и здравље на раду, на радном месту, постојеће и будуће ризике, спречавање незгода и ризика од професионалних

болести, обуку, информисање и саветовање запослених и њихово једнако ангажовање у питањима заштите на раду.

Закон о безбедности и здрављу на раду примењују се на све домаће и стране послодавце без обзира на њихову величину и на све домаће и стране запослене, без обзира на њихов радни статус уколико обављају делатност на територији Републике Србије. Закон је усклађен са ратификованим конвенцијама ИЛО и Директивама ЕУ и у великој је мери усклађен са стандардима Светске банке. Где год да се појаве одређене разлике између српског законодавства и стандарда Банке, оне ће се решавати применом ових правила.

Одговорности послодавца

Законом су прописане обавезе и одговорности послодавца у погледу обезбеђења безбедности и здравља на раду (опште обавезе, посебне обавезе и обука запослених) и процене и ублажавања ризика и опасности у вези са радом, предвиђа именовање особа (овлашћени службеници за заштиту здравља и здравља на раду, или правна лица) одговорна за обезбеђивање поштовања услова рада и стварање сигурног радног окружења и одређује превентивне мере за обезбеђивање заштите на раду. Такође се уређују права и обавезе запослених, начин организовања послова заштите на раду, пружање прве помоћи на радном месту, могућност избора представника међу запосленима за заштиту на раду, обавезе послодавца вођење евиденције, размена информација и сарадња са надлежним институцијама, питање стручног испита и лиценцирање, надлежност Управе за заштиту на раду. Одредбе безбедности и здравља на раду даље су разрађене у бројним подзаконским актима, у циљу регулисања посебних поступака за његово спровођење.

Извештавање о незгодама, смртним случајевима, повредама

Послодавац је одговоран за евидентирање незгода, случајева професионалних болести и несрећа и подноси извештај запосленом и служби социјалног осигурања. Током прва 24 сата од несреће, послодавац треба да обавести надлежне органе за спровођење закона (полицију) и инспекцију рада у случају смртне, масовне или тешке телесне повреде, због које радник није у могућности да ради три узастопна радна дана, као и сваки опасни догађај који може довести у опасност здравље и сигурност запослених. Послодавац је такође одговоран да води евиденцију о незгодама и професионалним болестима на радним местима.

Осигурање радника од повреда, смртних случајева и инвалидитета

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуства са посла због привремене неспособности за рад до 30 дана у износу од 100% од просечне зараде у 12 претходних месеци пре месеца у коме је наступила привремена неспособност, под условом да не буде нижа од минималне зараде, ако је привремена неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу. (Члан 115 ЗОР). Правна средства узимају у обзир ниво зарада, док суд може размотрити друге социо-економске околности. Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду штете насталу услед повреде на раду или професионалне болести коју одреди суд или осигуравајуће друштво.

Превентивне и заштитне мере

Правилник о идентификацији и процени опасности на радном месту и у радном окружењу (члан 8 и 9) разликује идентификацију и процену ризика и опасности, односно класификује опасности на: механичке, електричне и опасност везана за радни простор. Опасности су класификоване на следећи начин: (а) настале током радних процеса (нпр. хемијска, физичка, биолошка, унутрашња и клима, осветљење, зрачење, опасни материјали итд.), (б) физички и психички стрес и оптерећења која се могу приписати обављању посла, (ц) распоред рада и организација радних процеса (нпр. продужено радно време, смене, ноћни рад итд.) и (д) друге ризике као што су нпр. насиље на радном месту, рад са животињама, рад под високим или ниском температуром у или испод површине воде итд. оквир за модификацију,

супституцију или уклањање опасности или супстанци на основу процене ризика на радном месту и њихових резултата.

Ризици који могу бити специфични за раднице

Жена запослена у трудноћи и жена која доји дете не сме радити на пословима који могу бити штетни за њено здравље или здравље њеног детета. Она не може да ради прековремено или ноћу (Члан 89 и 90 ЗОР).

Право и одговорност за пријављивање несигурне ситуације, право на напуштање радног места и забрана одмазде због пријављивања.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која може утицати на безбедност и здравље на раду (ЗОР члан 80) и има право да одбије обављање задатака у супротности са законом или која због кршења прописа заштите на раду може довести до ризика за запослене. Запослени имају право да напусте радно место у случају опасности.

Сарадња и консултације са радницима на пројекту о питањима безбедности и здравља на раду

Представници безбедност и здравље на раду и одбори безбедност и здравље на раду обезбеђују да запослени и њихов представник дају предлоге и информације, иницирају мере и захтевају инспекцију - не постоје јасни захтеви у вези са консултацијама са запосленима о питањима безбедност и здравље на раду. У случају да запослени са различитих радних места раде заједно, сваки послодавац који је укључен у овај радни процес треба да сарађује са другим послодавцима у погледу поштовања прописа заштите на раду и хигијенских норми. Послодавци би такође требало да обезбеде координацију својих активности у складу са специфичностима посла, у погледу превенције здравља и безбедности на раду. Послодавци би такође требало да размењују и деле одговарајуће информације у вези са здравственим и безбедносним и професионалним ризицима. И на крају, требало би осигурати да запослени и представници запослених буду правилно обавештени о релевантним питањима.

Објекти за смештај радника

Закон експлицитно не говори о захтевима за смештај. Уколико смештај за раднике буде потребан очекује се да он буде у складу са правилима безбедности и здравља на раду. Међутим, неки елементи се могу наћи у колективним уговорима и Правилнику о превентивним мерама за здрав и безбедан рад на радном месту („Службени гласник РС“, бр. 21/2009 и 1/2019) - Листа здравствених и безбедносних мера на радном месту.

Систем за редовну контролу безбедности и здравља на раду

Према општем захтеву утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду, послодавац је дужан да обезбеди безбедно и здраво радно место. Као део ове обавезе, послодавац мора да се придржава захтева прописаних законом, да обезбеди да здравље и безбедност запослених нису изложени ризицима и негативним утицајима. Закон налаже послодавцу да редовно врши контролу безбедносног стања техничке опреме, као и одржавање и чишћење појединих заштитних средстава, правилну употребу и по потреби правовремену замену исте. Поред тога, послодавац је дужан да врши мерење и процену фактора ризика у радном окружењу. Закон налаже послодавцима да воде евиденцију о ризицима на раду и извештавају о незгодама.

Док се Закон о безбедности и здрављу на раду бави главним ESS2 захтевима који се односе на здравље и безбедност на раду, поједини специфични захтеви су ипак само делимично обрађени.

Закон се примењује на све привредне гране, иако се посебне потребе одређених радних места решавају одвојено. Законом се не захтева да послодавац врши консултације са радницима у вези са безбедношћу и здрављу на раду. Обезбеђивање одговарајућих објеката за смештаја није до краја регулисано и њиме се само делимично баве закони којима се уређују безбедност и здравље на раду.

Безбедност и здравље на раду и COVID-19:

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања недавно је издало Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад, контролу и превенцију епидемије изазване вирусом COVID-19. Правилник прецизира обавезе и послодавца и запослених и наводи активности које морају бити предузете да би се спречило ширење епидемије и обезбедило сигурно и здраво радно окружење. Поред тога, послодавци морају припремити план за спровођење мера за спречавање и контролу епидемије, који мора бити део акта о процени ризика на радним местима. Пример овог плана може се преузети са званичне интернет странице тог министарства. Овим правилима јача се посвећеност свих учесника Пројекта да се придржавају прописаних обавеза и примене све потребне мере.

8. ОДГОВОРНА ЛИЦА

Јединица за управљање пројектом МоМЕ/ЕЕА, биће одговорна за:

- Примену ових правила на раднике непосредно ангазоване на пројекту,

- Вођење евиденције процеса запошљавања и запошљавања радника непосредно ангажованих на пројекту,
- Надзор над поступцима запошљавања радника, посредно ангажованих на пројекту како би се осигурало да се процес одвија у складу са предметним правилима управљања радом и националним радно правним законодавством,
- Успостављање ефикасност жалбеног механизма за подношење притужби за све раднике на пројекту и ефикасно извештавање и надзор над применом истог.

Руководилац ЕЕА (алтернативно руководиоц PIU) ће бити одговоран за управљање директним радницима и надгледање имплементације LMP-а у следећим областима:

- Осигурати примену ових Процедура управљања радом са трећим странама.
- Праћење и провера да ли треће стране испуњавају обавезе везане за рад и здравље на раду према уговореним радницима (укључујући раднике које ангажују њихови подизвођачи),
- Праћење имплементације и усклађености трећих страна са LMP-ом.
- Пратити поштовање стандарда безбедности и здравља на раду на свим радним местима у складу са српским законодавством о безбедности и здрављу на раду.
- Осигурати да је механизам за рјешавање притужби за раднике на пројекту успостављен и имплементиран и да су радници обавијештени о његовој сврси и како да га користе.
- Увести систем редовног праћења и извештавања о раду и безбедности и здрављу на раду.
- Пратити примену Кодекса понашања пројектних радника и Кодекса понашања за родно засновано насиље (PH).
- Обезбедити да тендерска документација буде допуњена обавезујућим принципима за примену LMP-а. Ово ће укључивати одредбе да непоштивање националног законодавства, посебно законодавства које се односи на услове запошљавања, права на рад и здравље и безбедност на раду, може представљати основ за раскид уговора са уговорном страном и искључење те стране из пројекат.

9. ПОЛИТИКЕ И ПРОЦЕДУРЕ

Кадровске политике МоМЕ дефинисане су Законом, Законом о државним службеницима, Законом о ОНС и Колективним уговором за државне службенике (преговара се на 3 године, тренутни уговор важи до 2021. године када ће се поново преговарати о условима). На нивоу Владе постоји Служба за управљање људским ресурсима, за државне службенике, која обавља специјалистичке послове у вези са управљањем људским ресурсима у министарствима, посебним организацијама, службама Владе и службама подршке управних округа (планирање, запошљавање и селекција, управљање централним кадровским регистром, планирање и обезбеђивање обуке и развоја). Захтеви у вези са радом, рад и здравље на раду како су дефинисани у политици људских ресурса МоМЕ у складу су са стандардима наведеним у ESS2 и овом правилнику. Политике усвојене за пројекат ће допринети постизању циљева ESS2 и у складу су са политикама Министарства финансија за људске ресурсе. Сви послодавци директних или уговорених радника, у пројекту морају да обезбеде безбедност и здравље на раду. Потребно је стриктно придржавање законских одредби, посебно безбедност и здравље на раду. Одговорност је МоМЕ и трећих лица као послодаваца (и државних службеника и консултаната без обзира на њихов радни статус) да испуне све обавезе прописане законом. Ово укључује процену ризика и опасности по здравље и здравље на раду, информисање и обуку радника на пројекту о питањима здравља и безбедности на раду, као и предузимање превентивних мера пре и током процеса рада како би се умањили или умањили ризици по здравље и безбедност радника на пројекту.

Трећа страна треба да прилагоди радне процесе, радне станице и радно окружење на такав начин да буду безбедни и без опасности. Ако је потребна било каква заштитна опрема, МоМЕ и трећа страна ће је обезбедити радницима на пројекту о трошку треће стране. Трећа лица дужна су да воде евиденцију

прописану националним законодавством у вези са здрављем и безбедношћу на раду и уредно пријави повреде на раду, смртне случајеве и болести, у складу са законом. Што се тиче ризика у вези са транспортом и саобраћајем и преосталих ризика на радном месту, трећа лица ће предузети разумне мере предострожности као део уобичајене радне рутине. Пројекат промовише фер третман, недискриминацију и једнаке могућности пројектних радника. Сваки послодавац за директне или уговорене раднике ће обезбедити да процес селекције пројектних радника буде непристрасан и да постављени захтеви нису директно или индиректно дискриминаторни. Радници на пројекту ће бити ангажовани и оцењени на основу њихове компетенције и професионалних достигнућа. Пол, рођење, језик, раса, боја коже, године, трудноћа, здравствено стање и/или инвалидитет, етничко порекло, вера, брачни статус, породичне обавезе, сексуална оријентација, политичка или друга уверења, социјално порекло, материјални статус, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било које друго лично својство које није у вези са инхерентним условима посла не може бити основ за доношење било какве одлуке у вези са запошљавањем и радним односом. Међутим, треће стране се охрабрују да заузму родно осетљив приступ и учине разумне прилагодбе како би омогућиле особама са инвалидитетом да учествују у пројекту. Под условом да се од пројектних радника очекује да буду афирмисани стручњаци, ниједна особа млађа од 18 година неће бити запослена или ангажована за рад на пројекту. Сви пројектни радници ће обављати радове или пружати услуге под условима наведеним у њиховом уговору о ангажовању/радном уговору или уговору у замену за накнаду. Њихов статус мора бити јасно дефинисан у складу са националним законом.

Било какав облик прикривеног запошљавања неће бити прихватљив. За раднике на одређено и скраћено радно време уговор о раду треба да предвиди могућност давања неких права типичних за радни однос (повраћај путних трошкова, одсуства и сл.). Сви радници на пројекту имају право на правичан третман и заштиту од узнемиравања и сексуалног узнемиравања и злостављања на раду. Уговорна страна мора да инсталира механизме који ће заштитити радника на пројекту од случајева малтретирања. Ако се то ипак деси, требало би да постоји механизам за подношење притужби како би се омогућило раднику на пројекту да поднесе притужбе надлежној особи у компанији/институцији и да буде обавештен о радњама које су накнадно предузете у вези са његовим притужбама, не доводећи у питање његова/њена права. да траже судску заштиту. Ако трећа страна нема успостављен механизам афективног притужбе, она мора да следи смернице у одељку 9 да би дизајнирала и инсталирала такав механизам. Да ли је постављен адекватан жалбени механизам биће потврђен потписивањем Изјаве о усклађености са одредбама радног законодавства (У прилогу овом ЗОО у Анексу 01 који ће бити приложен Уговору). Ни на који начин било који пројектни радник неће бити спречен да се придружи синдикату или било којој другој радничкој организацији. Стриктно ће се поштовати принцип слободног удруживања и колективног преговарања. Треће лице не сме да условљава учешће пројектног радника у пројекту, његов/њен статус, надокнаду или права чланством или активностима радника на пројекту у било којој организацији. Од свих учесника у пројекту очекује се поштовање закона и добре праксе и висок ниво интегритета. Свака тендерска документација ће садржати одредбе да неусклађеност са националним законодавством допуњеним овим ЗУП, посебно законодавством у погледу услова запошљавања, права на рад и здравља и безбедности на раду, може представљати основ за раскид уговора са уговореним странка и искључење те странке из пројекта

- Како је наведено у Закону о раду (Закону) Србије, запошљавање пројектних радника засниваће се на принципима недискриминације и једнаких могућности. Неће бити дискриминације у погледу било ког аспекта радног односа, као што су запошљавање, надокнада, услови рада и услови запошљавања, приступ обуци, унапређење или престанак радног односа. Треће стране ће изградити следеће мере, а јединица за управљање пројектом ће их пратити како би се обезбедио правичан третман свих запослених:
- Осигурати да процес селекције пројектних радника буде без предрасуда и да постављени захтеви нису директно или индиректно дискриминаторни. Радници на пројекту ће бити ангажовани и

оцењени на основу њихове компетенције и професионалних достигнућа. Пол, рођење, језик, раса, боја коже, године, трудноћа, здравствено стање и/или инвалидитет, етничко порекло, вера, брачни статус, породичне обавезе, сексуална оријентација, политичка или друга уверења, социјално порекло, материјални статус, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било које друго лично својство које није у вези са инхерентним условима посла не може бити основ за доношење било какве одлуке у вези са запошљавањем и радним односом.

- Међутим, треће стране се охрабрују да заузму родно осетљив приступ и учине разумну прилагодбу како би омогућили особама са инвалидитетом да учествују у пројекту.
- Пријаве за запошљавање ће се разматрати у складу са процедурама пријављивања које утврђују извођачи
- Јасни описи послова ће бити обезбеђени пре запошљавања и објасниће вештине потребне за свако радно место.
- Сви радници ће имати писане уговоре који описују услове рада и биће им објашњен садржај. Радници ће потписати уговор о раду. Услови запошљавања биће доступни на радним местима.
- Радници са уговором неће плаћати никакве накнаде за запошљавање. Ако се наплате било какве накнаде за запошљавање, њих ће платити Послодавац („Уговарач“).
- У зависности од порекла послодавца и запосленог, уговори ће бити сачињени на одговарајућем језику разумљивом за обе стране.
- Радницима који могу имати потешкоћа у разумевању документације, осим писмене документације, биће обезбеђено и усмено објашњење услова и услова запошљавања.
- Иако се не очекују проблеми у вези са језиком комуникације, пажњу треба посветити обезбеђивању координације између различитих уговарача и средстава за решавање било каквих језичких разлика.
- Страним радницима ће бити потребна боравишна дозвола, која ће им омогућити да раде у Србији

Јединица за управљање пројектом ће у тендерску документацију укључити специфичне захтеве стандарда OHS које ће све треће стране испунити у оквиру овог пројекта. Стандарди ће бити у складу са локалним прописима, смерницама WBG EHS и GIIP (Добра међународна и индустријска пракса). Следећи захтеви стандарда OHS треба да буду као минимум:

- Процедура процене ризика
- Обука о безбедности на раду
- Политика одбијања рада
- Уводна обука за COVID-19 и OHS.

Јединица за управљање пројектом ће обавестити Банку у року од 48 сати о сваком инциденту или несрећи у вези са пројектом који има, или је вероватно да ће имати значајан негативан утицај на животну средину, угрожене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност, или безбедносни инцидент, незгода или околност), али најкасније три календарска дана од настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге протесте радника, озбиљне повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице изазване пројектом или штету на имовини. 9 ће припремити извештај о догађају и корективној радњи и доставити га Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

Од трећих страна ће се тражити да дају периодичне информације о учинку у погледу питања рада, здравља и безбедности на раду. Поред тога, они ће извештавати Јединица за управљање пројектом о свим инспекцијама и ревизијама које спроводе надлежна министарства – за рад, здравље и социјална питања Србије. Налази инспекције рада биће представљени Јединица за управљање пројектом и Банци на захтев.

Треће стране ће користити препоручени Формат извештаја о усклађености са условима рада са ESS2, који је дат у Анексу 2 LMP-а, за припрему извештаја о питањима рада и здравља на раду.

COVID19- : Криза изазвана COVID-19 врши притисак на послодавце и раднике, било да морају да спроводе нове процедуре и пракси у врло кратком року, или да обуставе свој рад и пословне активности. Све у свему, пројекат ће пратити релевантне националне смернице и смернице ILO. Неке опште мере могу помоћи послодавцима и радницима да остану безбедни и здрави и обезбеде пословање.

- *Одговарајуће превентивне мере које ће допринети сузбијању преношења COVID-19 морају одмах да спроводе послодавци и запослени у складу са упутствима органа јавне власти. Све релевантне информације и упутства морају бити доступне свим радницима. Радници и представници радника треба да буду укључени у процену ризика у радном окружењу и осмишљавање мера контроле.*
- *Место пословања које послује током пандемије Корона вируса (COVID-19) треба да обезбеди да штити своју радну снагу и да минимизира ризик од ширења инфекције. Ако се активност не може безбедно предузети, не би требало да се одвија.*
- *У случају велике стопе одсуства, рад треба прилагодити да се носи са смањеним бројем радника. Треба размотрити успостављање нових метода и процедура и промену улога и одговорности.*

10. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Србија је ратификовала конвенције ILO-а о дечијем раду и имплементирала их у национални правни систем. Минимална старосна граница запослења је 15 година. Радни однос може се засновати са особом млађом од 18 година уз писмени пристанак родитеља, усвојиоца или старатеља, под условом да такав рад не доводи у опасност његово / њено здравље, морал и образовање, тј. под условом да такав рад није забрањен законом. Уговорачи су у обавези да провере годиште свих радника. Ово ће захтевати од радника да доставе званичну документацију за потврђивање старости као што су лична карта, пасош, возачка дозвола, извод из матичне књиге рођених, важећи медицински или школски картон. Лице млађе од 18 година мора предочити лекарско уверење које доказује да је способно за обављање послова везаних за одређени посао и да такве активности не штете његовом здрављу.

Ако се испостави да дете испод минималне старости ради на пројекту, предузеће се мере да се одмах прекине запошљавање или ангажовање детета на одговоран начин, водећи рачуна о најбољим интересима детета. Како се очекује да уговорачи запошљавају или ангажују високо квалификоване, искусне и компетентне раднике на пројектима, подразумева се да нико млађи од 18 година неће бити запослен или ангажован. Ако било који извођач радова запосли или ангажује особу млађу од 18 година, то ће се пријавити надлежним органима (Инспекција рада) и предузети мере против извођача радова у складу са Уговором о грађевинским радовима. Неће се наметнути друга ограничења у погледу старости запослења. Старост радника неће се користити као критеријум приликом одлучивања о запошљавању и напредовању пројектних радника или раскида уговора. Уговорачи ће морати да утврди идентитет радника и годиште. Ово подразумева да радник достави званичну документацију, која подразумева извод из матичне књиге рођених, личну карту, пасош или медицински или школски картон.

11. РОКОВИ И УСЛОВИ

Одредбе и услови за заснивање радног односа у Србији регулисани су одредбама Закона о раду (ЗОР), а здравље и безбедност на раду регулисани су Законом о безбедности и здрављу на раду.

Радник на Пројекту може бити запослен или ангажован за рад на пројекту само након преговора, потписивања и преузимања примерка уговора о раду или уговора о ангажману који садржи информације прописане одредбама ЗОР.

Радник на Пројекту може бити запослен за стално (уговор на неодређено време) или привремено (уговор на одређено време), или може бити ангажован без заснивања радног односа на бази уговора ван радног односа. У оба случаја, радник на Пројекту биће регистрован у Централном регистру обавезног социјалног осигурања, у складу са националним законодавством Републике Србије. Ако је радник на пројекту запослен/запослена у својој матичној земљи која није Србија, он ће бити регистрован у складу са националним законодавством те земље. У случају само-запослених радника на пројекту, потребно је предочити доказе о упису у Централни регистар обавезног социјалног осигурања или одговарајуће иностране установе.

Услови запослења или ангажовања Радника на Пројекту морају између осталог испуњавати следеће стандарде:

- Радник на Пројекту треба унапред да буде упознат са описом посла и висином накнаде коју ће примати за посао који обавља
- Радник на Пројекту примаће редовну накнаду, најмање једном месечно или, ако се тако договори, по завршетку одређених активности, у складу са уговором о раду или уговором о ангажовању
- Радник на Пројекту ће радити осам или мање часова дневно, уз право на плаћање прековременог рада.
- Сваки рад дужи од осам часова сматра се прековременим радом и радник на пројекту има право на додатну накнаду за прековремене сате. У сваком случају, радник на пројекту не може радити више од 12 часова дневно.
- Радник на Пројекту има право на дневни одмор од најмање 11 часова у року од 24 сата.
- Радник на Пројекту има право на недељни одмор од најмање 24 узастопна сата.
- Просечно недељно време рада у шестомесечном периоду не може прелазити више од 40 часова.
- Радник на Пројекту има право на годишњи одмор, боловање, породилско и плаћено одсуство, у складу са националним законодавством. Уколико национално законодавство не предвиђа право на одлазак по било којем основу (тј. Привремени или сезонски посао), уговорна страна ће обезбедити раднику на пројекту, на његов захтев, разуман период одсуства узимајући у обзир све околности.
- Уговор о раду или уговор о ангажовању, осим у случају уговора на неодређено време, завршава се на дан његовог истека, осим ако се обе стране нису другачије договориле. У случају превременог раскида, писмено обавештење ће се поднети најмање 15 дана унапред. Прекид уговора о раду и исплата било којих припадајућих накнада извршиће се у складу са националним законодавством.

Треће стране ће проценити ризик повезан са одређеним пословима. У складу са националним законодавством трећа страна ће бити одговорна за предузимање превентивних и заштитних мера ради обезбеђења сигурног и здравог радног окружења и обавештавање радника на Пројекту о свим релевантним питањима и условима који утичу на његово здравље и безбедност на раду. Радник на Пројекту ће поштовати прописе који се односе на сигурност и заштиту живота и здравља на раду како не би довео у опасност његов живот и здравље или живот и здравље других.

Трећа страна ће се потрудити да успостави механизме који ће спречити дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и злостављање на послу и обезбедити једнак третман и једнаке могућности за све. Пружаоци услуга који раде у Србији требало би да се придржавају правила утврђених националним законодавством које регулише област дискриминације, узнемиравања и једнаких могућности.

Радници на Пројекту имају право да формирају или се придруже синдикату или другим организацијама по свом избору и да преговарају колективно, у складу са националним законодавством. Послодавац (трећа страна) неће задирати у радничко право да одабере организацију или се одлучи за алтернативни механизам заштите њихових права у погледу радних услова и услова запослења.

Радник на Пројекту ће моћи да изнесе своје притужбе користећи механизам за подношење тужби дефинисан у одељку 12.

У поступку управљања радом извођача биће утврђени услови за уговорене раднике. Ови услови ће бити у складу најмање са овом процедуром управљања радом, националним законом о раду и општим условима стандардне конкурсне документације Светске банке и упоредивим стандардима.

COVID-19 и услови заснивања радног односа: Сви послодавци на Пројекту имају заједничку одговорност да осигурају да се предузму све практичне превентивне и заштитне мере како би се смањило ризик од ширења заразне болести. Послодавци су одговорни да радницима обезбеде, у мери у којој је то потребно, одговарајућу заштитну одећу и заштитну опрему, без трошкова за раднике. Послодавци су одговорни за пружање адекватних информација и одговарајуће обуке о заштити на раду, саветовање радника о аспектима заштите здравља у вези са њиховим радом и пружање мера за поступање у ванредним ситуацијама. Радници имају право да се удаље од опасности када имају оправдане разлоге да верују да постоји непосредна и озбиљна опасност по њихову безбедност или здравље и дужни су да одмах обавесте своје надређене.

12. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ

ЗОР не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају неправедних или незаконитих поступања из радног односа. Било који запослени може се обратити синдикату или другој репрезентативној организацији, ради помоћи у поступању против било које дисциплинске мере или тужбе. Послодавац не треба да спречава ниједног радника на пројекту у тражењу помоћи или савета у таквим ситуацијама. Закон о мирном решавању радних спорова омогућава решавање појединачних и колективних притужби и потраживања проистеклих из радног односа и радних ситуација, без упућивања на правосуђе посредством посредника и арбитра и договором страна које су укључене. Супротно томе, домаће законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и борбу против корупције много је специфичније и усклађено је са горе наведеним захтевима који постављају јасне процедуре које треба следити у сваком случају дискриминаторских радњи, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона. Горе наведени механизми предвиђени домаћим законодавством сматрају се минималним стандардом који треба постићи у решавању радног незадовољства и ученог злостављања. Треће стране (извођачи) који запошљава и ангажује уговорене раднике дужни су да израде и примене механизме за подношење притужби који ће бити усклађени или надмашити овај стандард осигуравајући лак приступ заштитним мерама и ефикасним корективним активностима у радним процесима који могу довести до жалби и спорова. Извођачи радова ће припремити детаљан опис механизма за подношење притужби пре почетка ангажовања. Овај механизам мора бити добро прописан и доступан на језику који сви разумеју.

Јединица за управљање пројектом ће развити и имплементирати механизам за подношење притужби за директне раднике који ће се бавити проблемима на радном месту.

Јединица за управљање пројектом ће захтевати од извођача радова да развију и примене жалбени механизам за своју радну снагу, укључујући подизвођаче, пре почетка радова. Извођачи грађевинских

радова припремиће поступак управљања радом пре почетка грађевинских радова, који ће такође садржавати детаљан опис механизма за подношење притужби радника.

Механизам жалби радника обухватаће:

- поступак за примање жалби попут обрасца за коментаре/жалбе, поља за предлоге, е-поште, телефонске линије;
- утврђене временске рокове за одговор на притужбе и за решавање случајева;
- регистар за евидентирање и праћење благовременог решавања жалби;
- одељење надлежно за примање, евидентирање, адресирање и праћење решавања жалби.

Механизам жалби за раднике биће представљен у тренинзима и биће омогућени свим радницима на пројекту. Механизам ће се заснивати на следећим принципима:

- Процес ће бити транспарентан и омогућиће радницима да изразе своје примедбе и поднесу жалбе.
- Неће бити дискриминације према онима који изражавају притужбе, а било какви приговори биће третирали поверљиво.
- Анонимне жалбе третираће се једнако као и друге притужбе, чије је порекло познато.
- Руководство ће озбиљно третирати притужбе и предузети благовремене и одговарајуће мере као одговор.

Информације о постојању механизма за подношење притужби биће лако доступне свим радницима на Пројекту (директно и индиректно ангажованима) путем огласних табли, присуства „кутија за сугестије /жалбе“ и других средстава по потреби. Жалбени механизам неће спречити раднике да користе поступак помирења предвиђен Кодексом рада или било којим другим правосудним механизмима. Радник на пројекту има право да даје предлоге, примедбе и информације које се тичу здравља и заштите на раду. Може одбити да ради ако му је угрожен живот или сигурност или ако не буду предузете одговарајуће мере за обезбеђење здравља и заштите на раду. Радник на пројекту може изразити примедбе или уложити жалбе именованом службенику безбедност и здравље на раду или преко представника радника у Савету за здравље и безбедност ако такви постоје у компанији.

Биће спроведена уводна обука за све раднике на пројекту како би се укључиле детаљне информације о жалбеном механизму. Обука треба да јасно стави до знања да ће процес бити транспарентан и да ће омогућити радницима да изразе своју забринутост и поднесу притужбе, да неће бити дискриминације оних који изражавају притужбе, да ће све притужбе, анонимне или не, бити третиране поверљиво и једнако, да ће руководство озбиљно третирати притужбе и предузети правовремене и одговарајуће мере као одговор и да жалбени механизам не спречава раднике да користе помирљиве или судске процедуре, како је предвиђено законом.

Треће стране дужне су да имплементирају ове механизме, чак и ако такав захтев није прописан ниједним законом домицилне земље, у случају да су уговорне стране иностране компаније.

13. УПРАВЉАЊЕ ТЕЋИМ СТРАНАМА

Пројекат ће користити Стандардну тендерску документацију Светске банке за уговоре, која већ садржи захтеве у вези са радним односима и безбедношћу и здрављу на раду.

Примена правилника почиње припремом тендерске документације Јединица за управљање пројектом ће обезбедити да стандардизоване клаузуле буду инкорпориране у тендерску документацију и уговоре, како би потенцијални понуђачи били свесни захтева које морају поштовати. У тендерској документацији ће такође бити наведено да је поштовање националног законодавства у области рада и радних односа и заштите здравља и безбедности на раду предуслов за учешће на пројекту. У тендерској документацији мора бити јасно да су принудни рад, дечији рад или прикривено запошљавање неприхватљиви и да могу бити основ за искључење из пројекта. Захтеви такође треба да укључују забрану дискриминације, узнемиравања и насиља заснованог на полу. Од понуђача ће се тражити да поднесу изјаву којом

потврђују познавање стандарда Светске Банке, њихову чврсту усклађеност са националним законима о раду и запошљавању и здрављу и безбедности на раду и процедурама управљања радом у складу са стандардима Светске Банке, њихову посвећеност и спремност ка успостави посебног жалбеног механизма, да се уздржи од било какве праксе која се може протумачити или сматрати дискриминаторском или неправедном према њиховим запосленима и која је у супротности са захтевима ESS2. Образац изјаве је дат у Прилогу 01. Изјаву треба да потпише законски заступник понуђача. Не достављање такве изјаве ће искључити понуђача из надметања. CFU и ЕЕА ће уложити разумне напоре да осигурају да треће стране којима је додељен уговор буду поуздани субјекти који поштују закон и који немају историју непоштовања закона о раду, нерешених радних спорова или честих несрећа на раду. Током процене ће се спроводити процена треће стране. Треће стране, након доделе уговора, попуњавају и потписују Општи кодекс понашања дат у Анексу 03.

14. ПРИМАРНИ ДОБАВЉАЧИ

Пројектом се не предвиђају примарни добављачи. Међутим, због навода о ризицима принудног рада у вези са добављачима полисилицијума (кључна сировина за производњу соларних панела), ако се централизована набавка буде разматрала током имплементације пројекта, Корисник зајма ће захтевати од понуђача да доставе две изјаве: Изјаву у вези са принудним радом (која покрива претходне периоде) и Изјаву у вези са принудним радом (која покрива будуће обавезе за спречавање, праћење и извештавање о било каквом принудном раду, пребацујући захтеве својим подизвођачима и добављачима). Поред тога, Корисник зајма ће укључити посебне клаузуле о принудном раду у уговоре о набавкама.

У складу са Еколошким и социјалним стандардом 2 (ESS2), када постоји значајан ризик од принудног рада који се односи на раднике примарног снабдевача, Корисник зајма ће захтевати од примарног добављача да идентификује те ризике и уколико се идентификују случајеви принудног рада, примарни добављача ће бити дужан да предузме одговарајуће кораке да отклони такве ситуације. Тамо где то није могуће, Корисник зајма ће, у разумном року, примарне добављаче са пројекта заменити са добављачима који могу да покажу да испуњавају релевантне захтеве ESS2. Пре почетка радова, Корисник зајма ће урадити анализу тржишта како би идентификовао могуће продавце соларних панела за пројекат. Тендерска документација ће нагласити ризике принудног рада у производњи соларних панела и компонентама и захтеваће да продавци соларних панела за пројекат потврде да неће прибегавати принудном раду међу својим запосленима. Понуђачи ће морати да доставе две декларације: Декларацију о појави принудног рада (која покрива прошли период) и Декларацију о принудном раду (која покрива будуће обавезе за спречавање, праћење и извештавање о било каквом принудном раду, преносећи захтеве и на своје под-извођаче и добављаче).

Поред тога, посебне одредбе о принудном раду биће укључен у уговоре о набавкама. Банка ће вршити претходну проверу конкурсне документације за набавке соларних панела и компоненти како би осигурала да Корисник зајма користи побољшане одредбе.

АНЕКС 01 ИЗЈАВА (ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА ИЛИ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА) У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ
ОДРЕДАБА ЗАКОНА О РАДУ И ПРИМЕНОМ ПРАВИЛА ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ НА ПРОЈЕКТУ

Датум и место издавања: _____

Назив и адреса даваоца изјаве (Понуђача): _____

ИЗЈАВА О ПОШТОВАЊУ ЗАКОНА И ПРОПИСА

Овим изјављујемо да:

- смо свесни и да се придржавамо стандарда наведених у Стандардима Светске банке (ESS2);
- спроводимо све националне законе и прописе које се на нас односе у вези са запошљавањем, радом, радним односима и условима рада;
- посвећени смо обезбеђивању здраве и безбедне радне околине за све наше запослене, као и спровођењу свих захтева које у области безбедности и здравља на раду постављају национално законодавство⁴ и Светска банка;
- не допуштамо ни један облик дечијег, принудног или робовског рада;
- забрањујемо све облике злостављања, сексуалног узнемиравања, злоупотребе и насиља, укључујући и родно засновано насиље, на раду и забрањујемо сваки облик посредне или непосредне дискриминације према било ком запосленом или групи запослених, по било ком основу и из било ког разлога;
- потврђујемо да ће сви запослени и радно ангажована лица имати приступ механизмима за приговоре пре почетка извођења уговора.

Овим изјављујемо да ћемо, ако нам уговор буде додељен, усвојити правила о раду у складу са ESS2 Светске банке, који се морају применити на пројекту, и да ћемо их спроводити у пракси.

Овим потврђујемо да смо разумели да наша компанија може да буде изложена најављеним и ненајављеним посетама, проверама на месту извођења радова или инспекцији услова рада од стране представника Наручиоца или независне треће стране у циљу потврђивања усклађености са горе наведеном изјавом.

Разумемо да неиспуњење било које од горе преузетих обавеза може да доведе до раскида уговора и удаљења са пројекта.

Потпис:

Име: Функција:

АНЕКС 02 ЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДА И УСЛОВА РАДА (користи га трећа лица која ангажују раднике по уговору)

Назив пројекта:
Број уговора:

⁴ У контексту овог документа националним се сматрају закони Републике Србије и земље порекла извођача радова односно пружаоца услуга

Период из уговора: датум почетка (M/D/G) датум истека (M/D/G)
Извођач / Пружалац услуга:
Извештајни период:
Датум извештаја:
Потпис овлашћеног лица:

ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА УСЛОВИМА РАДА

I/ СТАТИСТИКА О ЗАПОСЛЕНИМА⁵:

1. Укупан број запослених према полу: М _____ Ж _____
2. Број запослених у радном односу ⁶
3. Број радно ангажованих изван радног односа
4. Број запослених који су покривени обавезним социјалним, пензионим и здравственим осигурањем
5. Број запослених и радно ангажованих којима се зарада редовно исплаћује најмање једном месечно
6. Број запослених који су напустили компанију током извештајног периода
7. Број запослених који су ангажовани или запослени током извештајног периода
8. Број часова рада по запосленом (месечни просек)
9. Укупно прековремених часова рада (месечни просек по запосленом)
10. Број повреда на раду (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
11. Број смртних случајева на раду (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
12. Број пријављених случајева насиља
13. Број пријављених случајева узнемиравања и злостављања
14. Механизми за решавање приговора запослених су доступни и у функцији (Да/Не)
15. Број приговора достављених кроз механизам решавања приговора запослених (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
16. Број приговора који су решени кроз механизам решавања приговора запослених (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
17. Број тужби које су покренуте у вези са радом, запошљавањем и безбедношћу и здрављем на раду
18. Број спорова који су решени мирним путем/кроз поступак мирног решавања спорова и арбитраже
19. Број инспекција које је извршила инспекција рад

II/ СТАТИСТИКА О РАДНИЦИМА АНГАЖОВАНИМ НА ПРОЈЕКТУ

1. Укупан број радника ангажованих на пројекту:
2. Број радника ангажованих на пројекту у радном односу:
3. Број радника ангажованих на пројекту ван радног односа:
4. Број радника на пројекту који су покривени социјалним, пензионим и здравственим осигурањем, што се може потврдити изводом из регистра обавезног социјалног осигурања:

⁵ Запослени је физичко лице које је у радном односу или је радно ангажовано или пружа услуге за рачун послодавца.

⁶ Број запослених се односи на стварни број лица у радном односу и радно ангажованих лица на дан извештавања

Листа за преглед и проверу услова рада

	Услови рада	Да / Не	Напомене
1	Сви радници на пројекту имају уговор о раду или споразум о радном ангажовању у писаном облику.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
2	Свим радницима на пројекту бар једном месечно се врши исплата зараде или накнаде.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
3	Сви радници на пројекту радили су највише осам часова дневно, односно 40 часова недељно.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ објасните и наведите часове рада
4	Сви радници на пројекту имали су редован дневни и недељни одмор.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
5	Радницима на пројекту је отказан уговор о раду или радном ангажовању.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите број и објасните услове отказа
6	Радници на пројекту су присуствовали обуци у вези са безбедношћу и здрављем на раду.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите број и објасните
7	Радницима на пројекту су одобрена одсуства на која имају право.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите врсту и број одсуства
8	Радници на пројекту су били укључени у несреће на раду које су довеле до повреде на раду или смрти	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
9	Радници на пројекту су пријавили случајеве дискриминације, злостављања, сексуалног узнемиравања или кршења закона	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
10	Радници на пројекту су уложили приговор или су покренули поступак арбитраже или добровољног мирног решавања спора	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
11	Током извештајног периода било је случајева непоштовања Правила о раду	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните

ANNEX 03: ГЕНЕРИЧКИ КОДЕКС ПОНАШАЊА

Ми смо Извођач радова [унесите име Извођача]. Потписали смо уговор са [унесите име послодавца] за [унесите опис радова/услуга итд]. Ови радови/услуге ће се изводити на [уђите на локацију и друге локације на којима ће се радови изводити]. Наш уговор захтева од нас да применимо мере за решавање еколошких и друштвених ризика у вези са Радовима, укључујући ризике од сексуалне експлоатације и злостављања и насиља заснованог на полу.

Овај Кодекс понашања је део наших мера за суочавање са еколошким и друштвеним ризицима у вези са Радовима. То се односи на све наше особље, раднике и друге запослене на градилишту или на другим местима где се радови изводе. Такође се односи на особље сваког подизвођача и било које друго особље које нам помаже у извођењу Радова. Сва таква лица се називају „особље уговарача“ и подлежу овом Кодексу понашања.

Овај Кодекс понашања идентификује понашање које захтевамо од целокупног особља Извођача.

Наше радно место је окружење у којем се неће толерисати несигурно, увредљиво, увредљиво или насилно понашање и где би све особе требало да се осећају пријатно када постављају питања или забринутости без страха од одмазде.

ЗАХТЕВАНО ПОНАШАЊЕ

Особље уговарача у обавези је да :

1. Компетентно и марљиво обавља своје дужности
2. Поштујте овај Кодекс понашања и све важеће законе, прописе и друге захтеве, укључујући захтеве за заштиту здравља, безбедности и добробити другог особља Добављача и било које друге особе
3. Одржавајте безбедно радно окружење, укључујући:
 - а. обезбеђивање да су радна места, машине, опрема и процеси под контролом сваке особе безбедни и без ризика по здравље
 - б. ношење потребне личне заштитне опреме
 - ц. коришћење одговарајућих мера које се односе на хемијске, физичке и биолошке супстанце и агенсе
 - д. имплементирати План управљања OHS-ом
 - е. пратећи применљиве оперативне процедуре за хитне случајеве.
4. Пријави ситуације на послу за које сматра да нису безбедне или здраве и да се удаљи од радне ситуације за коју оправдано верује да представља непосредну и озбиљну опасност по његов живот или здравље
 5. Придржавај се политике нулте количине алкохола током радних активности и уздржите се од употребе недозвољених супстанци у сваком тренутку
 6. Односи се према другим људима са дужним поштовањем без обзира на пол, језик, веру, политичко или друго мишљење, национално, етничко или социјално порекло, имовину, инвалидитет, рођење или други статус
 7. Не користити језик или понашање према женама, деци или мушкарцима које је неприкладно, узнемиравајуће, увредљиво, сексуално провокативно, понижавајуће или културно неприкладно,
 8. Не упушта се у било који вид сексуалног узнемиравања, укључујући нежељене сексуалне нападе, захтеве за сексуалним услугама и друго нежељено вербално или физичко понашање сексуалне природе са другим уговарачевим или запосленим особљем

9. Не учествовати у сексуалној експлоатацији, што значи било какву стварну или покушај злоупотребе положаја рањивости, различите моћи или поверења, у сексуалне сврхе, укључујући, али не ограничавајући се на, новчану, друштвену или политичку корист од сексуалне експлоатације другог. У пројектима/операцијама које финансира Банка, сексуална експлоатација се дешава када се приступ роби, радовима, консултантским или не-консултантским услугама које финансира Банка или користи од њих користи за извлачење сексуалне користи
10. Не учествовати у сексуалном нападу, што значи било који облик сексуалног контакта без пристанка који не резултира нити укључује пенетрацију. Примери укључују покушај силовања, као и нежељено љубљење, миловање или додиривање гениталија и задњице без било каквог облика сексуалне активности са особама млађим од 18 година, осим у случају већ постојећег брака
11. Завршите релевантне курсеве обуке који ће бити обезбеђени у вези са еколошким и друштвеним аспектима Уговора, укључујући питања здравља и безбедности, и сексуалног искориштавања и напада/сексуалног узнемиравања (SEA/SH)
12. Пријави кршење овог Кодекса понашања; и
13. Забрањује се осветољубиво понашање према било којој особи која пријави кршење овог Кодекса понашања, било послодавцу, или која користи жалбени механизам пројекта.

Ако било која особа примети понашање за које верује да може представљати кршење овог Кодекса понашања, или које се на други начин тиче њега/ње, он/она треба одмах да покрене то питање. Ово се може урадити на један од следећих начина:

1. Контактирајте [унесите име социјалног стручњака Извођача са релевантним искуством у решавању родно заснованог насиља, или ако таква особа није потребна по Уговору, другу особу коју је Добављач одредио да се бави овим питањима] писменим путем на овој адреси [] или телефоном на [] или лично на []; или

2. Позовите [] да бисте дошли до телефонске линије Добављача (ако постоји) и оставите поруку.

Идентитет особе ће бити поверљив, осим ако је пријављивање навода прописано законом земље. Анонимне жалбе или оптужбе се такође могу поднети и биће им дата сва дужна и одговарајућа разматрања. Озбиљно схватамо све пријаве о могућем недоличном понашању и истражићемо и предузети одговарајуће мере. Пружаћемо топле препоруке пружаоцима услуга који могу помоћи особи која је доживела наводни инцидент, према потреби.

Неће бити одмазде против било које особе која у доброј намери изрази забринутост због било каквог понашања забрањеног овим Кодексом понашања. Таква одмазда би представљала кршење овог Кодекса понашања

ПОСЛЕДИЦЕ КРШЕЊА КОДЕКСА ПОНАШАЊА

Свако кршење овог Кодекса понашања од стране особља Извођача може резултирати озбиљним последицама, све до и укључујући раскид уговора и могуће упућивање државним органима.

ЗА ОСОБЉЕ ИЗВОЂАЧА РАДОВА:

Потврђујем да ми је уручен примерак овог Кодекса понашања написан на језику који разумем. Разумем да ако имам било каква питања о овом Кодексу понашања, могу да контактирам [унесите име контакт особе Извођача са релевантним искуством у поступању са родно заснованим насиљем] тражећи објашњење.

Име особља извођача: [убаците име _____]

Потпис: _____

Датум: (дан месец година): _____

Потпис овлашћеног представника Извођача:

Потпис: _____

Датум: (дан месец година): _____

Annex: 04 ИЗВЕШТАЈ СА ЈАВНИХ КОНСУЛТАЦИЈА

Сагласно Еколошком и друштвеном оквиру Светске банке (ESF) и Еколошком и друштвеном стандарду 10 (ESS 10) - ангажовање заинтересованих страна и обавештавање, у току припреме нацрта докумената ESMF, ESCP, SEP и LMP, Корисник зајма је организовао консултације са заинтересованим странама.

Министарство рударства и енергетике (MoME) је од 19. јануара 2022. године на својој интернет страници објавило нацрт докумената ESMF, ESCP, SEP и LMP и позив за јавне консултације за јавност, институције и организације заинтересоване за предметну документацију за Пројекат. Саопштење је објављено у дневном листу „Политика“ 19. јануара 2022. године. Све заинтересоване стране и организације су позване да учествују у online јавним консултацијама о нацртима докумената ESMF, ESCP, SEP и LMP.

ESMF и други E&S документи као и позив за јавне консултације су постављени на web страници Министарства рударства и енергетике: <https://www.mre.gov.rs/aktuelnosti/oglasna-tabla>

ИЗВЕШТАЈ СА ЈАВНИХ КОНСУЛТАЦИЈА, 02 ФЕБРУАР 2022

MoME је започео јавну расправу и представљање документације.

02. фебруара 2022. године у 11:00 часова (по локалном времену) одржане су јавне консултације и презентација нацрта ESMF, ESCP, SEP и LMP за јавност и кључне заинтересоване стране. Консултације су организоване online због пандемије изазване вирусом COVID-19.

Састанку су присуствовали представници MoME и других заинтересованих страна који су до 1. фебруара 2022. године изразили интересовање да присуствују консултацијама ESMF -а.

Пројекат Светске банке „Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији“(SURCE) (P 176770). је класификован као пројекат умереног ризика, како са социјалне тако и са стране заштите животне средине. Оквир управљања заштитом животне средине и социјалним утицајима (ESMF), План ангажовања заинтересованих страна (SEP), Процедура управљања радом (LMP) и План еколошких и друштвених обавеза (ESCP) су припремљени како би се обезбедила имплементација пројекта у складу са стандардима Светске банке који се односе на животну средину и социјалну заштиту.

Састанак је почео у 11.00 часова. Уводну реч је одржала Антонела Солујић, представница MoME, која је пожелела добродошлицу учесницима и упознала их са дневним редом састанка и темама о којима ће се разговарати (ESMF, SEP, LMP и ESCP). Учесници су били позвани да дискутују о постојећим проблемима, искажу своје захтеве и дају сугестије и препоруке за решавање проблема у вези са еколошким и социјалним питањима.

Јавна расправа се завршила у 12:30 часова по локалном времену.

Јавној расправи је присуствовало 24 учесника. Већина њих су били кључни актери пројекта – Министарство рударства и енергетике (20), представници потенцијалних добављача и грађевинских компанија (2) и Консултанти (2).

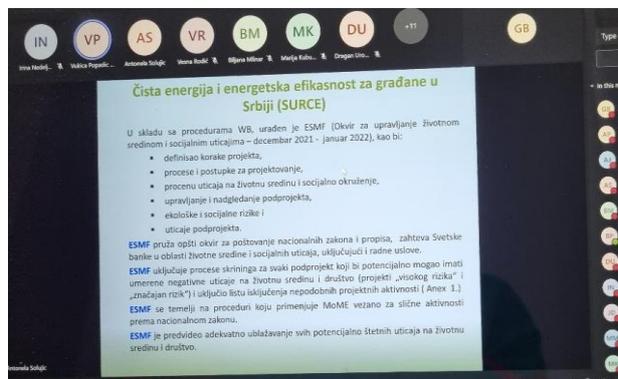
Имена и титуле учесника, због заштите личних података, неће бити јавно објављене.

Консултације су одржале:

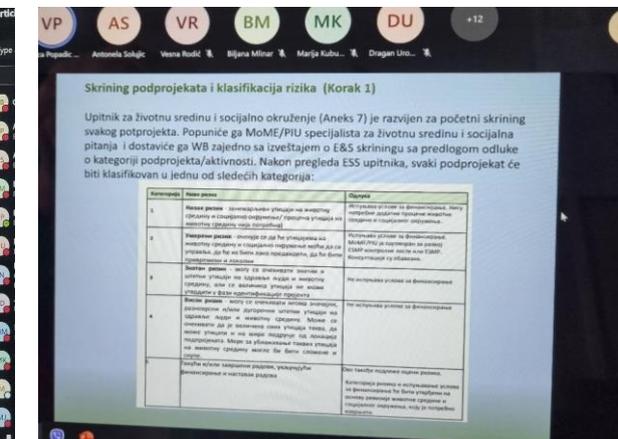
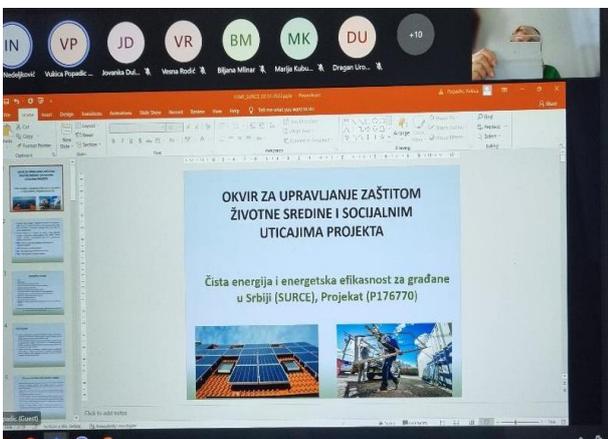
1. Вукица Попадић Специјалиста за животну средину, ангажована од стране МоМЕ
2. Гордана Бајић Специјалиста за социјална питања, ангажована од стране МоМЕ



Слике 1 и 2. Јавне консултације, Београд, 02 Фебруар 2022



Слике 3 и 4. Јавне консултације, Београд, 02 Фебруар 2022



Слике 5 и 6. Јавне консултације, Београд, 02 Фебруар 2022

Дискусија је одржана у форми партиципативне дискусије и сви актери су се упознали са Пројектом.

Консултанти за еколошка и социјална питања су обавестили учеснике о неопходности припреме ESMF, SEP, LMP и ESCP докумената у складу са процедурама Светске банке које су везане са одобравањем Пројекта.

Потенцијални еколошки и друштвени утицаји Пројекта, класификација ризика, правни и административни оквир, претходна искуства са сличних пројеката, праћење и евалуација пројекта, обрасци скрининга, израда планова управљања животном и друштвеном средином током имплементације Пројекта и начини укључивања јавности током имплементације Пројекта били су представљени и објашњени.

Јавности је током презентације објашњена и важност управљања радом и најважније одредбе Еколошког и социјалног стандарда ESS2 (Рад и услови рада) Светске банке.

Објашњен је еколошки и социјални стандард Светске банке ESS10 и представљен је SEP, као посебан документ. Наглашена је важност информисаности јавности о пројекту и његовим активностима. Објашњен је планирани начин комуникације на пројекту са директним учесницима и другим заинтересованим странама.

Наглашено је да ће све активности које се подржавају у оквиру Пројекта бити еколошки и социјално исправне, одрживе и у складу са WB ESS и националним законодавством Републике Србије.

Питања и одговори:

Током јавних консултација није било питања, коментара/примедби у вези са представљеним нацртима ESMF, SEP, LMP и ESCP.

Након што је презентација завршена, учесници су упитани да ли постоје нека специфична питања која их занимају или неке теме о којима желе да добију више информација.

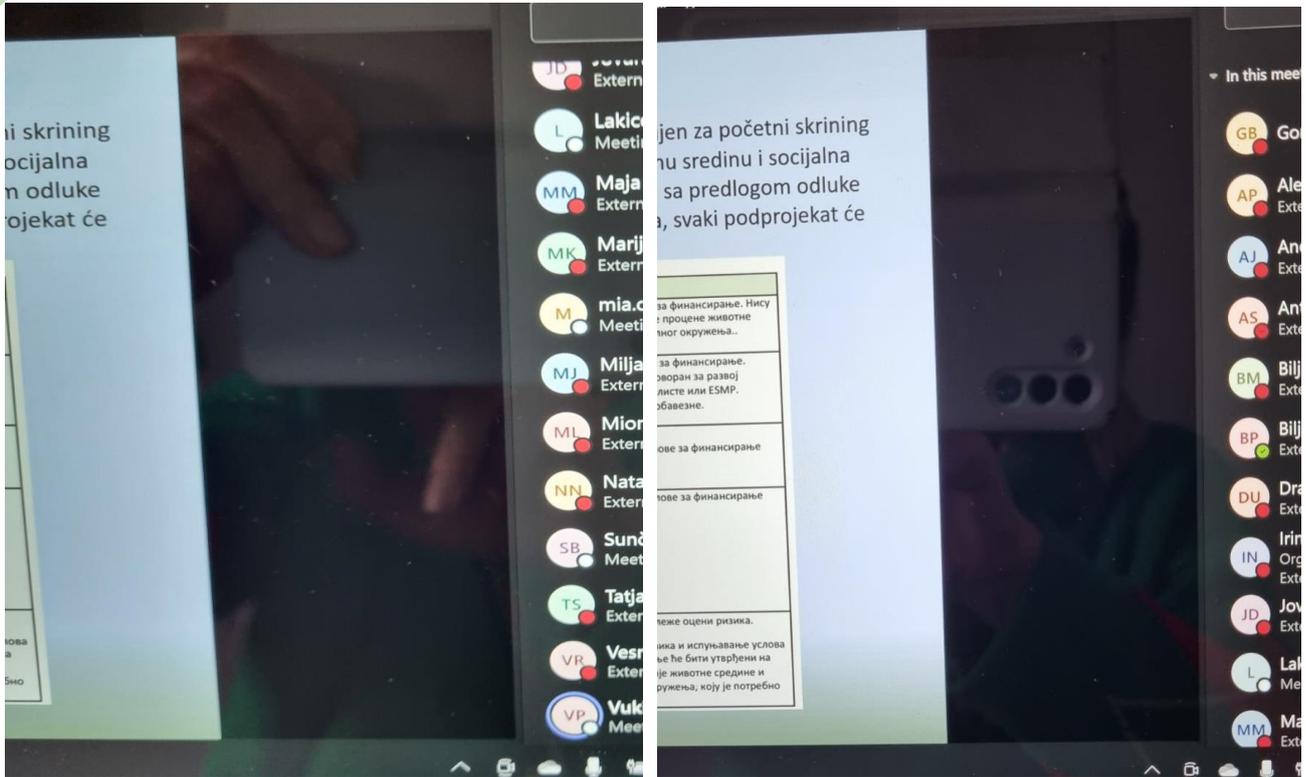
Такође, од учесника је затражено да изнесу своје утиске о пројекту и презентацији.

Није било коментара/примедби/замерки на презентацију и пројекат.

Закључак јавних консултација

Пошто није било питања, коментара и сугестија, коначне верзије ESMF, SEP, LMP и ESCP ће бити припремљене према последњој одобреној верзији додавањем извештаја са консултација након што га одобре Светска банка и Корисник зајма.

ДОКУМЕНТАЦИЈА



Слика 7 и 8. Присутни на јавној презентацији



Република Србија
МИНИСТАРСТВО РУДАРСТВА И ЕНЕРГЕТИКЕ

Сагласно Еколошком и друштвеном оквиру Светске банке (ЕСФ) и Еколошком и друштвеном стандарду 10 (ЕСС10), за потребе припреме пројеката „Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији“ (SURCE Пројекат), Министарство рударства и енергетике, које спроводи пројекат у сарадњи са Светском банком, обавештава јавност и позива релевантне субјекте, физичка и правна лица, укључујући друге државне органе, релевантна удружења, стручну јавност, као и друге заинтересоване стране, да се укључе у

ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ

које се односе на следеће документе:

- ОКВИР ЗА УПРАВЉАЊЕ ЗАШТИТОМ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ И СОЦИЈАЛНИМ УТИЦАЈИМА ПРОЈЕКТА (ESMF)
- ПЛАН ЕКОЛОШКИХ И СОЦИЈАЛНИХ ОБАВЕЗА (ESCP)
- ПЛАН УКЉУЧИВАЊА ЗАИНТЕРЕСОВАНИХ СТРАНА (SEP)
- ПРОЦЕДУРЕ УПРАВЉАЊА РАДОМ (LMP)

припремљене за пројекат
**„Чиста енергија и енергетска ефикасност
за грађане у Србији“ (SURCE)**

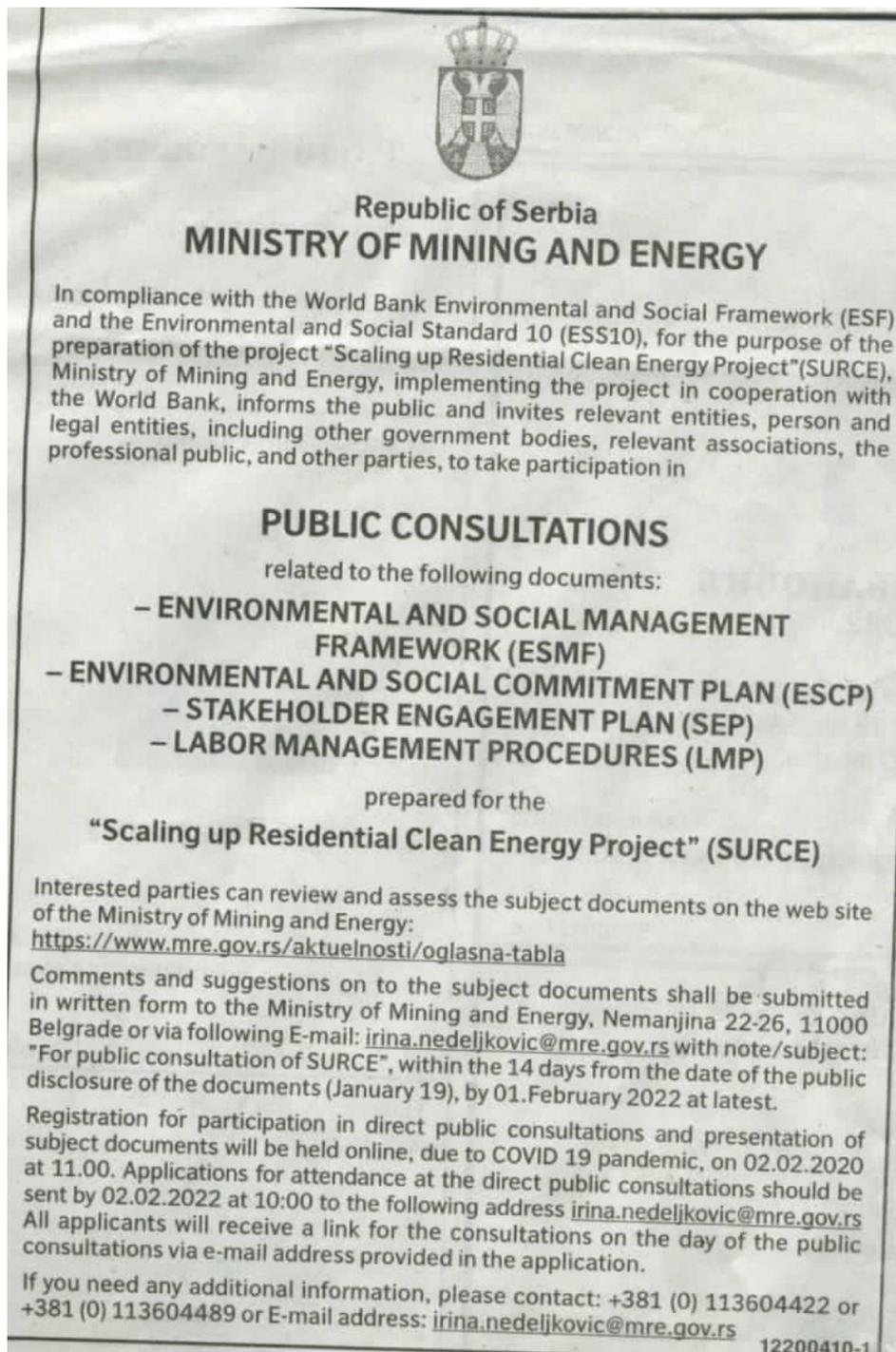
Заинтересоване стране могу да остваре Увид у предметна документа на интернет страници Министарства рударства и енергетике:
<https://www.mre.gov.rs/aktuelnosti/oglasna-tabla>

Примедбе, мишљења и сугестије у вези са предметном документацијом се подносе Министарству рударства и енергетике у писаном облику на адресу Немањина 22-26, 11000 Београд или електронском поштом на адресу: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs са напоменом/предметом: „За јавне консултације SURCE“, у року од 14 дана од дана објављивања документа (19. јануар), закључно са 01. фебруаром 2022. године.

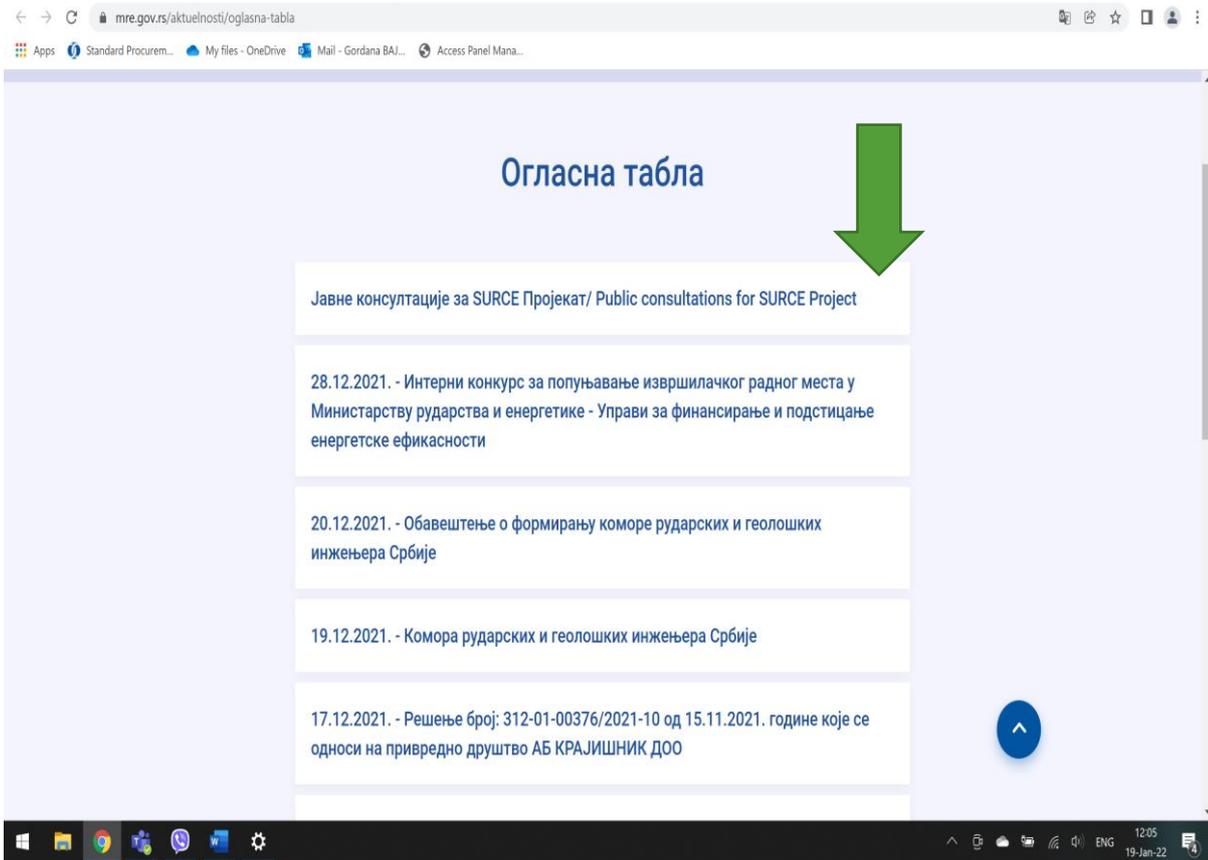
Пријава учешћа у непосредним јавним консултацијама и презентацији предметних докумената ће се, због пандемије COVID 19, одржати онлајн 02.02.2022. године, са почетком у 11 часова. Пријаву за учешће на непосредним јавним консултацијама потребно је послати до 02.02.2022. у 10 часова путем електронске адресе: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs Сви пријављени добиће линк за консултације на дан одржавања јавних консултација путем електронске адресе коју доставе у пријави.

Додатне информације о овом обавештењу са позивом јавности могу се добити на тел: +381 (0) 113604422 или +381 (0) 113604489 или путем електронске адресе irina.nedeljkovic@mre.gov.rs

Слика 9: Најава јавних консултација у дневним новинама, на српском језику („Политика“, 19.01.2022)



Слика 10: Најава јавних консултација у дневним новинама, на енглеском језику („Политика”, 19.01.2022)



Слика 11: Јавно објављивање докумената, енглески и српски језик, веб страница Министарства

Министарство рударства и енергетике

Јавне консултације за SURCE Пројекат/ Public consultations for SURCE Project

Република Србија

МИНИСТАРСТВО РУДАРСТВА И ЕНЕРГЕТИКЕ

Сагласно Еколошком и друштвеном оквиру Светске банке (ЕСФ) и Еколошком и друштвеном стандарду 10 (ЕСС10), за потребе припреме пројеката "Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији" (SURCE Пројекат), Министарство рударства и енергетике, које спроводи пројекат у сарадњи са Светском банком обавештава јавност и позива релевантне субјекте, физичка и правна лица, укључујући друге државне органе, релевантна удружења, стручну јавност, као и друге заинтересоване стране, да се укључе у

ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ

које се односе на следеће документе:

- ОКВИР ЗА УПРАВЉАЊЕ ЗАШТИТОМ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ И СОЦИЈАЛНИМ УТИЦАЈИМА ПРОЈЕКТА (ESMF)
- ПЛАН ЕКОЛОШКИХ И СОЦИЈАЛНИХ ОБАВЕЗА (ESCP)
- ПЛАН УКЉУЧИВАЊА ЗАИНТЕРЕСОВАНИХ СТРАНА (SEP)

• - ПРОЦЕДУРЕ УПРАВЉАЊА РАДОМ (LMP)

припремљене за пројекат

"Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији" (SURCE)

Заинтересоване стране могу да остваре Увид у предметна документа на интернет страници Министарства рударства и енергетике:

<https://www.mre.gov.rs/aktuelnosti/oglasna-tabla>

Примедбе, мишљења и сугестије у вези са предметном документацијом се подносе Министарству рударства и енергетике у писаној форми у облику електронске поште на адресу Немањина 22-26, 11000 Београд или електронском поштом на адресу: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs са напоменом /предмет: "Јавне консултације SURCE", у року од 14 дана од дана објављивања документа (19. јануар), закључно са 01. фебруаром 2022. године.

Пријава учешћа у непосредним јавним консултацијама и презентацији предметних документа ће се, због пандемије COVID 19, одржати онлајн 02.02.2022. године, са почетком у 11:00 часова. Пријаву за учешће на непосредним јавним консултацијама потребно је послати до 02.02.2022 у 10:00 часова путем електронске адресе: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs. Сви пријављени добиће линк за консултације на дан одржавања јавне расправе путем електронске адресе коју доставе у пријави.

Додатне информације о овом обавештењу са позивом јавности могу се добити на тел: +381 (0) 113604422 или +381 (0) 113604489 или путем електронске адресе irina.nedeljkovic@mre.gov.rs.

Republic of Serbia

MINISTRY OF MINING AND ENERGY

In compliance with the World Bank Environmental and Social Framework (ESF) and the Environmental and Social Standard 10 (ESS10), for the purpose of the preparation of the project "Scaling up Residential Clean Energy Project"(SURCE), Ministry of Mining and Energy, implementing the project in cooperation with the World Bank, informs the public and invites relevant entities, person and legal entities, including other government bodies, relevant associations, the professional public, and other parties, to take participation in

PUBLIC CONSULTATIONS

related to the following documents:

- ENVIRONMENTAL AND SOCIAL MANAGEMENT FRAMEWORK (ESMF)
- ENVIRONMENTAL AND SOCIAL COMMITMENT PLAN (ESCP)
- STAKEHOLDER ENGAGEMENT PLAN (SEP)
- LABOR MANAGEMENT PROCEDURES (LMP)

prepared for the

“Scaling up Residential Clean Energy Project” (SURCE)

Interested parties can review and assess the subject documents on the web site of the Ministry of Mining and Energy: <https://www.mre.gov.rs/aktuelnosti/oglasna-tabla>.

Comments and suggestions on to the subject documents shall be submitted in written form to the Ministry of Mining and Energy, Nemanjina 22-26, 11000 Belgrade or via following E-mail: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs with note/subject: “For public consultation of SURCE”, within the 14 days from the date of the public disclosure of the documents (January 19), by 01.February 2022 at latest.

Registration for participation in direct public consultations and presentation of subject documents will be held online, due to COVID 19 pandemic, on 02.02.2020 at 11.00. Applications for attendance at the direct public consultations should be sent by 02.02.2022 at 10:00 to the following address irina.nedeljkovic@mre.gov.rs. All applicants will receive a link for the consultations on the day of the public hearing via e-mail address provided in the application.

If you need any additional information, please contact:

+381 (0) 113604422 or +381 (0)113604489 or E-mail address: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs.

-  Оквир за управљање заштитом животне средине и социјалним утицајима пројекта (ESMF)
-  Environmental and Social Management Framework (ESMF)
-  План еколошких и социјалних обавеза (ESCP)
-  Environmental and Social Commitment Plan (ESCP)
-  План укључивања заинтересованих страна (SEP)
-  Stakeholder Engagement Plan (SEP)
-  Процедуре управљања радом (LMP)
-  Labor Management Procedure (LMP)
-  Образац пријаве за учешће на јавним консултацијама за SURCE пројекат
-  Application form for participation in direct public consultations for SURCE project

Слика 12: Сајт Министарства, оглас објављен на енглеском и српском јез



Republic of Serbia

MINISTRY OF MINING AND ENERGY

In compliance with the World Bank Environmental and Social Framework (ESF) and the Environmental and Social Standard 10 (ESS10), for the purpose of the preparation of the project “Scaling up Residential Clean Energy Project”(SURCE), Ministry of Mining and Energy, implementing the project in cooperation with the World Bank, informs the public and invites relevant entities, person and legal entities, including other government bodies, relevant associations, the professional public, and other parties, to take participation in

PUBLIC CONSULTATIONS

related to the following documents:

- **ENVIRONMENTAL AND SOCIAL MANAGEMENT FRAMEWORK (ESMF)**
- **ENVIRONMENTAL AND SOCIAL COMMITMENT PLAN (ESCP)**
 - **STAKEHOLDER ENGAGEMENT PLAN (SEP)**
 - **LABOR MANAGEMENT PROCEDURES (LMP)**

prepared for the

“Scaling up Residential Clean Energy Project” (SURCE)

Interested parties can review and assess the subject documents on the web site of the Ministry of Mining and Energy: <https://www.mre.gov.rs/aktuelnosti/oglasna-tabla>.

Comments and suggestions on to the subject documents shall be submitted in written form to the Ministry of Mining and Energy, Nemanjina 22-26, 11000 Belgrade or via following E-mail: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs with note/subject: ”For public consultation of SURCE”, within the 14 days from the date of the public disclosure of the documents (January 19), by 01.February 2022 at latest.

Registration for participation in direct public consultations and presentation of subject documents will be held online, due to COVID 19 pandemic, on 02.02.2020 at 11.00. Applications for attendance at the direct public consultations should be sent by 02.02.2022 at 10:00 to the following address irina.nedeljkovic@mre.gov.rs. All applicants will receive a link for the consultations on the day of the public hearing via e-mail address provided in the application.

If you need any additional information, please contact: +381 (0) 113604422 or +381 (0) 113604489 or E-mail address: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs.



Република Србија

МИНИСТАРСТВО РУДАРСТВА И ЕНЕРГЕТИКЕ

Сагласно Еколошком и друштвеном оквиру Светске банке (ЕСФ) и Еколошком и друштвеном стандарду 10 (ЕСС10), за потребе припреме пројеката "Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији" (SURCE Пројекат), Министарство рударства и енергетике, које спроводи пројекат у сарадњи са Светском банком обавештава јавност и позива релевантне субјекте, физичка и правна лица, укључујући друге државне органе, релевантна удружења, стручну јавност, као и друге заинтересоване стране, да се укључе у

ЈАВНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ

које се односе на следеће документе:

- **ОКВИР ЗА УПРАВЉАЊЕ ЗАШТИТОМ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ И СОЦИЈАЛНИМ УТИЦАЈИМА ПРОЈЕКТА (ESMF)**
- **ПЛАН ЕКОЛОШКИХ И СОЦИЈАЛНИХ ОБАВЕЗА (ESCP)**
- **ПЛАН УКЉУЧИВАЊА ЗАИНТЕРЕСОВАНИХ СТРАНА (SEP)**
- **ПРОЦЕДУРЕ УПРАВЉАЊА РАДОМ (LMP)**

припремљене за пројекат

"Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији" (SURCE)

Заинтересоване стране могу да остваре Увид у предметна документа на интернет страници Министарства рударства и енергетике: <https://www.mre.gov.rs/aktuelnosti/oglasna-tabla>

Примедбе, мишљења и сугестије у вези са предметном документацијом се подносе Министарству рударства и енергетике у писаном облику на адресу Немањина 22-26, 11000 Београд или електронском поштом на адресу: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs са напоменом /предметом: "За јавне консултације SURCE", у року од 14 дана од дана објављивања докумената (19. јануар), закључно са 01. фебруаром 2022. године.

Пријава учешћа у непосредним јавним консултацијама и презентацији предметних докумената ће се, због пандемије COVID 19, одржати онлајн 02.02.2022. године, са почетком у 11:00 часова. Пријаву за учешће на непосредним јавним консултацијама потребно је послати до 02.02.2022 у 10:00 часова путем електронске адресе: irina.nedeljkovic@mre.gov.rs. Сви пријављени добиће линк за консултације на дан одржавања јавне расправе путем електронске адресе коју доставе у пријави.

Додатне информације о овом обавештењу са позивом јавности могу се добити на тел: +381 (0) 113604422 или +381 (0) 113604489 или путем електронске адресе irina.nedeljkovic@mre.gov.rs.

Слика 14: Најава јавне консултације докумената, српски језик, веб страница Министарства