

**PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM
SNAGOM**

za

Projekat poboljšanja kvalitete zraka

u

Bosni i Hercegovini

Februar 2023.

Sadržaj

1	OPIS PROJEKTA.....	1
2	CILJEVI I SVRHA PROCEDURA ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM.....	3
3	PREGLED RADNE SNAGE NA PROJEKTU.....	4
3.1	Pregled kategorija radnika prema kategorizaciji Svjetske banke.....	4
3.2	Radnici na Projektu.....	5
4	PROCJENA POTENCIJALNIH KLJUČNIH UTICAJA VEZANIH ZA RADNU SNAGU.....	6
4.1	Projektne aktivnosti.....	6
4.2	Ključni rizici u vezi sa radnom snagom.....	6
5	PREGLED RELEVANTNE LEGISLATIVE.....	8
5.1	Konvencije Međunarodne organizacije rada.....	8
5.2	Zakonska legislativa FBiH vezana za rad.....	9
5.3	Zakonska legislativa FBiH vezana za zaštitu i sigurnost na radu.....	11
6	ODGOVORNO OSOBLJE.....	13
7	POLITIKE I PROCEDURE.....	14
8	DOB ZA ZAPOŠLJAVANJE.....	16
9	ROKOVI I USLOVI.....	17
10	MEHANIZAM ZA ŽALBE.....	18
10.1	Struktura radničkog MŽ.....	19
11	UPRAVLJANJE UGOVARAČIMA.....	21
12	PRIMARNI DOBAVLJAČI.....	23
	PRILOG 1.....	24
	PRILOG 2.....	26
	PRILOG 3.....	27
	PRILOG 4.....	28
	PRILOG 5.....	29

Skraćenice

AQIP	Projekat poboljšanja kvalitete zraka (<i>engl. Air Quality Improvement Project</i>)
BiH	Bosna i Hercegovina
ESF	Okolišni i društveni okvir (<i>engl. Environmental and Social Framework</i>)
ESMF	Okvir za okolišno i društveno upravljanje (<i>engl. Environmental and Social Management Framework</i>)
ESMP	Plan upravljanja okolišem i društvom (<i>engl. Environmental and Social Management Plan</i>)
ESS	Okolišni i društveni standardi Svjetske banke (<i>engl. Environmental and Social Standards</i>)
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
FHMZ	Federalni hidrometeorološki zavod
FMOiT	Federalno ministarstvo okoliša i turizma
FZO	Fond za zaštitu okoliša
ILO	Međunarodna organizacija rada (<i>engl. International Labor Organization</i>)
IPF	Financiranje investicijskih projekata (<i>engl. Investment Project Financing</i>)
KS	Kanton Sarajevo
LMP	Procedure za upravljanje radnom snagom (<i>engl. Labor Management Procedures</i>)
MŽ	Mehanizam za žalbe
PIU	Jedinica za implementaciju projekta (<i>engl. Project Implementation Unit</i>)
PMU	Jedinica za upravljanje projektom (<i>engl. Project Management Unit</i>)
POUM	Planu održive urbane mobilnosti
ROŽ	Radnički odbor za žalbe
RCOŽ	Radnički centralni odbor za žalbe
SB	Svjetska banka
SIZ/SU	Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje / Seksualno uznemiravanje
TIU	Tehnička jedinica za implementaciju (<i>engl. Technical Implementation Unit</i>)

1 OPIS PROJEKTA

Podrška Svjetske banke (SB) Bosni i Hercegovini (BiH) kroz Projekat poboljšanja kvalitete zraka (AQIP) ima za cilj smanjiti emisije zagađujućih materijala i stakleničkih plinova iz sektora stambenog grijanja i saobraćaja kroz jačanje upravljanja kvalitetom zraka i ulaganja u odabranim kantonima Federacije Bosne i Hercegovine.

U toku je izrada zasebnog seta instrumenata za upravljanje utjecajima na okoliš i društvo. Ovim dokumentom će se upravljati radnom snagom potrebnom za aktivnosti koje se provode u FBiH.

Projekt će se fokusirati na Federaciju Bosne i Hercegovine (FBiH), odnosno na četiri kantona: Kanton Sarajevo, Tuzlanski, Zeničko-dobojski i Hercegovačko-neretvanski kanton.

Implementacijom projekta upravljat će Jedinica za upravljanje projektom (PMU) smještena pri Federalnom ministarstvu okoliša i turizma (FMOiT). Jedinice za implementaciju projekta (PIU) za tri glavne komponente projekta bit će smještene u: FMOiT-u (za komponentu 1), Fondu za zaštitu okoliša FBiH (FZO) (za komponentu 2) i Ministarstvu saobraćaja Kantona Sarajevo (MS KS) (za komponentu 3). Implementaciju projekta na kantonalnom nivou za komponente 1 i 2 provodit će kantonalne Tehničke jedinice za implementaciju (TIU) smještene u kantonalnim ministarstvima okoliša ili ekvivalentnim ministarstvima. TIU-i će imati podršku od strane PIU-a na federalnom nivou za komponente 1 i 2. Nivo podrške i podjela rada između federalnih PIU-a i kantonalnih TIU-a može varirati ovisno o kantonalnim kapacitetima. U svakom slučaju, TIU-i će osigurati da projektne aktivnosti budu: (i) prilagođene potrebama kantona, (ii) dobro koordinirane s povezanim inicijativama za kvalitetu zraka, te (iii) socijalno inkluzivne kako bi se pomoglo osjetljivim domaćinstvima da imaju koristi od projekta (ovo se uglavnom odnosi na komponentu 2). Dodatno, za komponentu 1, TIU će također biti uspostavljen pri Federalnom hidrometeorološkom zavodu (FHMZ).

Projekt je osmišljen kako bi postigao svoje ciljeve kroz četiri komponente.

Komponenta 1: Jačanje monitoringa i upravljanja kvalitetom zraka, s ciljem da se pomogne u daljnjem razvoju i jačanju upravljanja kvalitetom zraka na različitim nivoima unutar FBiH. Komponenta će se fokusirati na dva područja:

- i) **Jačanje Centra za kvalitetu zraka u Kantonu Sarajevo**, u njegovoj ulozi i da djeluje kao pilot za sve ostale kantone koji bi mogli imati koristi od snažne strukture upravljanja kvalitetom zraka unutar svojih struktura vlasti. To uključuje sljedeće: (i) poboljšanja u organizacijskoj strukturi i izgradnji kapaciteta Centra, (ii) unaprijeđenu mrežu monitoringa kombinacijom učinkovitijih praksi i dopunjavanjem mreže samostalnim analizatorima, (iii) unaprijeđeno prikupljanje podataka, pohranu i upravljanje, (iv) izradu modeliranja, istraživanja i baza podataka unutar međusobno povezane i iskoristive platforme, i (v) podrška razmjeni znanja i saradnji među svim akterima.
- ii) **Unapređenje mreže za monitoring kvalitete zraka na nivou kantona i FBiH**

Aktivnosti na nivou FBiH bit će usmjerene na pružanje podrške Federalnom hidrometeorološkom zavodu (FHMZ) kao centralnoj instituciji u oblasti monitoringa kvalitete zraka u FBiH, sa sljedećim aktivnostima:

- IT podrška sistemu monitoringa unutar FBiH;
- Nabavka i postavljanje opreme;
- Jačanje uloge FHMZ u koordiniranju aktivnosti između različitih kantonalnih centara za kvalitetu zraka i drugih zainteresiranih strana, prvenstveno FMOiT i FZO FBiH.

Aktivnosti na nivou kantona će biti usmjerene na pružanje podrške odabranim kantonima, sa sljedećim aktivnostima:

- Uspostava Centra ili Jedinice za upravljanje kvalitetom zraka unutar kantonalnih ministarstava okoliša i, gdje je potrebno, podrška u pripremi Planova upravljanja kvalitetom zraka;
- Optimizacija i priprema plana monitoringa. Na osnovu plana, nabavit će se dodatne stanice ili analizatori pojedinačnih zagađujućih tvari. Osim toga, uspostaviti će se platforme za prikupljanje, pohranjivanje i dijeljenje informacija i podataka koje bi olakšale razmjenu između kantonalne i federalne mreže.
- Komunikacija i razmjena znanja, pri čemu će ulogu koordinacije razmjene znanja vršiti FMOiT;
- Osnažena koordinacijska uloga za realizaciju mjera poboljšanja kvalitete zraka, uključujući podršku jačanju inspekcija i nadzora na terenu.

Komponenta 2: Razvoj održivog grijanja i energetske efikasnosti u individualnim objektima stanovanja. Ova će komponenta finansirati parcijalne grantove za ulaganja u održivo grijanje (npr. zamjena zagađujućih i neučinkovitih peći i kotlova na ogrjevno drvo i ugalj modernim rješenjima grijanja) i energetske efikasnosti (npr. zamjena prozora i vrata, izolacija zidova) u stambenom sektoru, s fokusom na individualne objekte stanovanja koje se uglavnom oslanjaju na čvrsta goriva za grijanje. Projekt će se fokusirati na četiri kantona u FBiH koji su pokazali interes za učešće u programu, a to su Kanton Sarajevo, Tuzlanski, Zeničko-dobojski i Hercegovačko-neretvanski kanton.

Ova komponenta uključuje sljedeće aktivnosti:

- Izrada Priručnika za operativni rad i dodjelu grantova;
- Priprema i raspisivanje javnog poziva za pred-selekciju izvođača radova zainteresiranih za učešće u programu koji će realizirati ulaganja u održivo grijanje i energetske efikasnosti;
- Priprema i raspisivanje javnog poziva za odabir domaćinstava koji će biti korisnici grantova za ulaganja u održivo grijanje i/ili energetske efikasnosti;
- Provođenje komunikacijskih kampanja za podizanje svijesti o Projektu;
- Evaluacija aplikacija domaćinstava i odabir korisnika grantova za održivo grijanje i energetske efikasnosti;
- Upravljanje ugovorima s izvođačima i sporazumima s odabranim domaćinstvima.

Komponenta 3: Podrška tranziciji na nisko-emisioni prevoz. Ova komponenta će se fokusirati na rješavanje prioritarnih programa zelene i urbane nisko-emisione mobilnosti u Kantonu Sarajevo, kao što je navedeno u Planu održive urbane mobilnosti (POUM) koji podržava poboljšanje kvalitete zraka, kroz sljedeće pod-komponente:

- i) **Pod-komponenta 3a: Unapređenje biciklističke infrastrukture i objekata** sa sljedećim aktivnostima: (i) projektiranje biciklističke infrastrukture i građevinskih radova, (ii) projektiranje, nabavka i postavljanje biciklističkih parkirališta i natkrivenih stanica, (iii) edukativni i poticajni programi, i (iv) jačanje kapaciteta za zainteresirane strane iz domena javne uprave (općinski, gradski i kantonalni nivo).
- ii) **Pod-komponenta 3b: Razvoj pristupa za provedbu nisko-emisionih mjera** sa sljedećim aktivnostima: (i) nabava i postavljanje opreme za monitoring emisija iz vozila i informacione opreme, (ii) javne edukacione i informativne kampanje, i (iii) razvoj faznog plana implementacije i implementacija pokaznog nisko-emisionog projekta u centru grada.
- iii) **Pod-komponenta 3c: Osiguravanje nisko-emisionih vozila javnog prevoza i poboljšanje upravljanja voznim parkom autobusa** sa sljedećim aktivnostima: (i) zamjena dijela starog

voznog parka javnog prevoza koji jako zagađuje okoliš sa nisko-emisionim vozilima i (ii) tehnička pomoć za poboljšanje postojećeg planiranja i praksi upravljanja voznim parkom.

Komponenta 4. Podrška implementaciji Projekta, uključuje aktivnosti povezane s implementacijom projekta, kao što su: (i) zapošljavanje osoblja PMU, PIU i PIT (voditelj projekta, tehnički stručnjaci, stručnjaci za okoliš i socijalna pitanja, stručnjaci za baze podataka, stručnjaci za monitoring i evaluaciju, pravni stručnjaci, itd.), (ii) jačanje kapaciteta, (iii) komunikacija i kampanje podizanja svijesti, i (iv) operativni troškovi (oprema, logistika, itd.).

2 CILJEVI I SVRHA PROCEDURA ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM

Projekt je izrađen kao Financiranje investicijskih projekata (IPF), te kao takav treba biti usklađen s Okolišnim i socijalnim okvirom Svjetske banke (iz 2016. godine) (ESF)¹ koji se sastoji od, *inter alia*, Okolišnih i socijalnih standarda (ESS).

U Okviru su navedeni obavezni zahtjevi u vidu 10 standarda koje zajmoprimci moraju primijeniti.

Jedan od tih 10 standarda je Okolišni i socijalni standard 2 (“ESS2“) koji se bavi radnom snagom i radnim uslovima. Taj standard prepoznaje važnost otvaranja radnih mjesta i ostvarivanja dohotka u nastojanjima da se smanji siromaštvo i ostvari inkluzivan ekonomski rast. Pravednim postupanjem s radnicima i obezbjeđivanjem sigurnih i zdravih radnih uslova, zajmoprimci mogu poticati zdrave odnose između radnika i rukovodstva i unaprijediti razvojne koristi od projekta.

Ciljevi ESS-a 2 su sljedeći:

- poticati sigurnost i zdravlje na radu.
- poticati pravedno postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti radnika na projektu.
- zaštititi radnike na projektu, uključujući, prema potrebi, ugrožene radnike kao što su žene, lica s invaliditetom, djeca (radno sposobna, u skladu s ovim ESS-om) i radnici migranti, ugovorni radnici, radnici u zajednici i radnici primarnih dobavljača.
- spriječiti korištenje svih oblika prisilnog rada i dječjeg rada.
- podržati načela slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja radnika na projektu na način koji je u skladu s domaćim pravom.
- obezbijediti radnicima na projektu pristupačna sredstva za izražavanje bojazni koje se odnose na radno mjesto.

U skladu sa ESS2, zajmoprimci su dužni izraditi i implementirati pisane procedure za upravljanje radnom snagom (“LMP“) koje se primjenjuju na projekt. Svrha LMP-a je olakšati planiranje za projekt i pomoći u utvrđivanju neophodnih resursa za rješavanje pitanja radne snage povezanih s projektom. LMP pomaže u (a) utvrđivanju različitih vrsta radnika na projektu koji će vjerovatno biti uključeni u projekt, i (b) utvrđivanju načina ispunjavanja zahtjeva ESS2 koji se primjenjuju na različite vrste radnika.

Kao odgovor na opredijeljenost Vlade da se uskladi s ESF-om, Vlada je izradila ovu Proceduru za upravljanje radnom snagom (LMP), u kojoj je utvrđen pristup Projekta ostvarivanju ciljeva ESS-a 2 Svjetske banke: Radna snaga i radni uslovi (ESS2). U njoj su utvrđeni rokovi i uslovi za zapošljavanje ili angažiranje radnika na projektu, navedeni su zahtjevi i standardi koji se trebaju ispuniti i politike i procedure koje se trebaju poštovati, procijenjeni su rizici i predložena je realizacija mjera usklađivanja te se potiču pravedno postupanje, nediskriminacija i jednake mogućnosti radnika na projektu. LMP je

¹ U avgustu 2016. godine, Odbor izvršnih direktora Svjetske banke odobrio je Okolišni i socijalni okvir (ESF), koji je stupio na snagu u oktobru 2018. godine.

izrađen radi pomoći u izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i uticajima u vezi s radnicima na projektu i u njemu je utvrđen način na koji će se upravljati radnicima na projektu, u skladu sa zahtjevima domaćeg prava i ESS2. Procedure se bave načinom na koji će se oba standarda primjenjivati na različite kategorije radnika na projektu uključujući izravno zaposlene radnike, kao i načinom na koji će treća lica upravljati svojim radnicima u skladu s ovim dokumentom.

Ova procedura izrađena je na osnovu Bančinih zahtjeva, kao i pozitivnog domaćeg zakonodavstva u FBiH. Neobavezujući predložak koji je obezbijeđen od strane Svjetske banke korišten je za izradu procedure. Procedure će se ažurirati prema potrebi u toku pripreme, razvoja i implementacije Projekta. Dopuna i ažuriranje procedure vrše se također u slučaju izmjena domaće legislative u bilo kom aspektu od važnosti za ovu Procedure.

3 PREGLED RADNE SNAGE NA PROJEKTU

3.1 Pregled kategorija radnika prema kategorizaciji Svjetske banke

U ESS2 utvrđene su sljedeće kategorije radnika na projektu:

Direktno zaposleni radnici

Ljudi zaposleni ili angažirani direktno od strane Zajmoprimca (uključujući predlagatelja projekta i provedbene agencije projekta) za rad isključivo u vezi s projektom. Prema tome, "direktno zaposleni radnik" je radnik s kojim Zajmoprimac ima direktno ugovoren radni odnos i posebnu kontrolu nad radom, radnim uslovima i postupanjem s radnikom na projektu. Radnik je zaposlen ili angažiran od strane Zajmoprimca, plaćen direktno od strane Zajmoprimca, te podliježe Zajmoprimčevim svakodnevnim uputstvima i kontroli. Primjeri direktno zaposlenih radnika mogu uključivati lica zaposlena ili angažirana od strane Zajmoprimčeve jedinice za implementaciju projekta za obavljanje projektovanja i nadzora, praćenja i evaluacije ili uključivanja zajednice u vezi s projektom.

Ugovorni radnici

Ljudi zaposleni ili angažirani preko trećih lica za obavljanje rada vezanog za osnovne funkcije projekta, bez obzira na lokaciju, nazivaju se ugovorni radnici. Prema tome, "ugovorni radnik" je radnik zaposlen ili angažiran od strane trećeg lica za obavljanje rada ili pružanje usluga vezanih za osnovne funkcije projekta, gdje treće lice vrši kontrolu nad radom, radnim uslovima i postupanjem s radnikom na projektu. U takvim okolnostima, radni odnos je između trećeg lica i radnika na projektu, čak i ako radnik na projektu kontinuirano radi na projektnim aktivnostima.

Radnici primarnih dobavljača

Ljudi zaposleni ili angažirani od strane Zajmoprimčevih primarnih dobavljača nazivaju se radnici primarnih dobavljača. Prema tome, "radnik primarnog dobavljača" je radnik zaposlen ili angažiran od strane primarnog dobavljača, koji dobavlja robu i materijale za projekt, nad kojim primarni dobavljač vrši kontrolu kada je riječ o radu, radnim uslovima i postupanju s tim licem.

Radnici u zajednici

Ljudi zaposleni ili angažirani na pružanju rada u zajednici nazivaju se radnici u zajednici. Vrste projekata u koje su uključeni radnici u zajednici mogu znatno varirati u smislu složenosti, trajanja i vrste rada; broja uključenih radnika; vrsta koristi od projekta, te načina na koji se ESS2 primjenjuje na učešće radnika u zajednici. Primjeri se kreću od projekata gdje je cilj izgradnja manje infrastrukture u zajednici do regionalnih ili državnih projekata čiji je cilj osiguravanje mreže socijalne sigurnosti za rješavanje nezaposlenosti ili podzaposlenosti. Cilj primjene ESS2 na takve projekte je rješavanje relevantnih rizika i uticaja na proporcionalan način, koji je prilagođen specifičnom kontekstu, ciljevima i planu projekta.

3.2 Radnici na Projektu

U okviru ovog Projekta, u kategoriji **direktno zaposlenih radnika**, postoje:

- zaposlenici federalnih i kantonalnih ministarstava koji su uključeni u projekat (državni službenici) i
- svi vanjski konsultanti koji će biti direktno angažirani na implementaciji Projekta.

Očekuje se da će PMU, PIU-i i TIU-i angažirati državne službenike za sljedeće pozicije: voditelje tima, stručnjake za javne nabavke i finansijske stručnjake (ukupno 18). Planirano je da svaka institucija ima jednog stručnjaka/fokalnu tačku za okoliš i društvo angažiranog kao vanjskog konsultanta, s izuzetkom PIU KS koji će imati dvije fokalne tačke za okoliš i društvo, dok će PMU i PIU također imati vanjske angažirane stručnjake za kvalitetu zraka (ukupno 9 vanjskih konsultanata).

Kada je riječ o državnim službenicima koji su uključeni u Projektne aktivnosti, bez obzira na to rade li puno ili nepuno radno vrijeme, primjenjuju se rokovi i uslovi njihovih postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru. Prilikom angažiranja vanjskih konsultanata primjenjuju se odredbe domaćeg zakonodavstva o radnom angažmanu, uporedo s usklađenošću sa zahtjevima ove Procedure za upravljanje radnom snagom.

Kategorija **ugovornih radnika** uključuje radnike izvođača i pružatelja usluga koji se angažiraju na građevinskim radovima za potrebe potprojekata. Moguće je da će izvođač angažirati više podizvođača i u takvim slučajevima radnici podizvođača će se također smatrati ugovornim radnicima.

S obzirom na prirodu Projekta i građevinske potrebe u okviru komponente 2 (nabavka roba kao što su ložišta, toplotne pumpe itd.) može doći do angažiranja primarnih dobavljača. Vjerojatno će biti manji broj takvih dobavljača koji će navedene materijale isporučivati kontinuirano tokom realizacije Projekta. Svi primarni dobavljači moraju biti registrovana preduzeća koja nabavljaju ili proizvode robu koja podliježe visokim standardima. Radnici koje primarni dobavljači angažiraju za nabavku navedene robe definirani su kao **radnici primarnih dobavljača**.

U tabeli u nastavku dati su podaci na osnovu preliminarne procjene u vrijeme izrade ovog LMP-a. PMU je dužan naknadno ažurirati podatke u tabeli u nastavku, nakon što precizniji podaci o angažiranim direktno zaposlenim radnicima i ugovornim radnicima postanu poznati.

Vrsta radnika	Broj radnika na projektu ²	Vrsta zadataka	Potrebne vještine	Lokacija
Direktni radnici: državni službenici	18	Uredski i administrativni poslovi	Osnovne menadžerske/finansijske/vještine nabavke	Sarajevo, Tuzla, Zenica, Mostar
Direktni radnici: vanjski konsultanti PMU-a, PIU-a i TIU-a	9	Uredski i terenski konsultantski poslovi	Znanje iz područja okolišnih i društvenih pitanja te kvalitete zraka relevantnih za Projekt Komunikacijske vještine	Sarajevo, Tuzla, Zenica, Mostar, ali i iz cijele BiH
Ugovorni radnici	Nepoznato u ovoj fazi projekta	Uredski i terenski poslovi	Napredne tehničke vještine (građevinarstvo, mašinstvo) Komunikacijske vještine za projekt menadžere	Iz cijele BiH
Radnici primarnih dobavljača	Nepoznato u ovoj fazi projekta	Isporuka robe neophodne za projekt	Stručnost u nabavci ili proizvodnji robe koja podliježe visokim standardima	Domaća i međunarodna (regionalna) preduzeća

² Tačan broj radnika na projektu za sada je još nepoznat. No, na osnovu iskustva stečenog na sličnim projektima u BiH, procijenjen je približan broj radnika.

Prema definicijama Svjetske banke, nema drugih kategorija radnika na ovom Projektu. S obzirom na prirodu potprojekata, očekuje se da će broj žena radnica biti oko 5-10 posto radnika. Žene radnice će najvjerojatnije biti angažirane kao tehničko osoblje (inženjeri) i administrativno osoblje..

4 PROCJENA POTENCIJALNIH KLJUČNIH UTICAJA VEZANIH ZA RADNU SNAGU

4.1 Projektne aktivnosti

Projekt će podržati brojne aktivnosti tehničke pomoći u oblasti planiranja, upravljanja i praćenja kvalitete zraka, kao i aktivnosti na instaliranju različite opreme, te specifične građevinske radove malog do srednjeg obima.

U nastavku su prikazane vrste projektnih aktivnosti koje će se provoditi unutar projekta, a koje mogu uključivati rizike za radnike na projektu:

- Radovi na instalaciji opreme, kao što su monitoring stanice (Komponenta 1),
- Demontaža i odvoz starih ložišta i kotlovnica za grijanje iz domaćinstava (Komponenta 2),
- Ugradnja novih peći, kotlova za grijanje, toplotnih pumpi u domaćinstvima (Komponenta 2),
- Naknadna izolacija zidova, krova/stropa te zamjena prozora i vrata u domaćinstvima (Komponenta 2),
- Sanacija i prilagođavanje cestovne/pješačke infrastrukture ili drugi infrastrukturni radovi za postavljanje biciklističkih staza (Komponenta 3),
- Ugradnja parkinga za bicikle i natkrivenih stanica (Komponenta 3),
- Ugradnja opreme za praćenje emisija iz vozila i informacijske opreme (Komponenta 3),
- Zamjena dijelova voznog parka javnog prijevoza (Komponenta 3).

4.2 Ključni rizici u vezi sa radnom snagom

Procjenjuje se da su **ključni rizici pri radu** povezani sa zdravstvenim i sigurnosnim rizicima povezanim s instalacijskim i građevinskim radovima u potprojektima, odnosno izloženost fizičkim opasnostima kao što su: rad na visini, upotreba teške opreme, opasnosti od spoticanja i pada, izloženost opasnim materijama i opasnosti strujnog udara prilikom korištenja alata i mašina.

Očekuje se da će **direktno angažirani radnici** (državni službenici i vanjski konsultanti) u okviru Projekta obavljati prvenstveno kancelarijske poslove, a pored toga i povremene posjete konsultanata projektnim lokacijama. S obzirom na prirodu aktivnosti koje obavlja ova kategorija radnika rizici po zdravlje i sigurnost su minimalni ili zanemarivi.

Kada je riječ o **ugovornim radnicima**, najveći rizik će biti prisutni kod građevinskih radnika koji će obavljati instalacijske poslove i izvoditi građevinske radove. Ostali ugovoreni radnici, poput radnika zaposlenih u konsultantskim firmama, IT firmama, obrazovnim ustanovama itd., će biti izloženi istim rizicima kao i direktni radnici

Očekuje se da će ugovoreni radnici biti izloženi opasnostima po zdravlje i sigurnost na radu, prvenstveno sljedećim:

- rad na visini;
- opasnost od spoticanja i pada;
- pad opreme na radnike;
- podizanje teških materijala;
- rad sa električnom opremom;
- izlaganje otrovnom otpadu i plinovima, prašini, buci i vibracijama;

- rad uz i na cestama pod saobraćajem;
- dječji rad i prisilni rad;
- diskriminacija.

Zakonodavstvo FBiH zahtijeva od svakog poslodavca da procijeni rizike rada specifične za svako radno mjesto / poziciju. Poslodavac je dužan izraditi akt o procjeni rizika na radnom mjestu koji sadrži opis procesa rada s procjenom rizika od ozljeda ili oštećenja zdravlja na radnom mjestu i mjere za uklanjanje ili smanjenje rizika na minimum kako bi se poboljšala sigurnost i zdravlje na radu. Poslodavac je također obavezan provoditi obuku radnika u vezi sa sigurnosti na radu. Korištenjem zaštitne radne opreme, pravilnom obukom i organizacijom gradilišta, rizik od ozljeda na radu i oštećenja zdravlja na radnom mjestu može se znatno smanjiti.

Budući da građevinske aktivnosti uključuju potencijalno opasne radove, čak i nakon poduzimanja preventivnih i zaštitnih mjera, osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene u Projektu, kako bi se izbjegli nepotrebni rizici.

Projekt se ocjenjuje niskim u odnosu na rodno zasnovano nasilje (seksualno iskorištavanje i zlostavljanje / seksualno uznemiravanje - SIZ/SU). Uzimajući u obzir prirodu građevinskih poslova i karakteristike tržišta radne snage u BiH, očekuje se da će broj ženskih radnika na gradilištima biti vrlo nizak. Pretpostavlja se da će nekvalificirani i polukvalificirani građevinski radnici biti samo muškarci. Žene bi mogle biti angažirane kao menadžerice, inženjerke i administrativno osoblje. Rizici od SIZ/SU mogu se pojačati u lokalnim zajednicama kada postoji velik priliv muških radnika izvan područja. Međutim, ne očekuje se veliki priliv radnika na pojedinačna gradilišta, budući da će veličina gradilišta biti mala i ne očekuje se da će imati negativne socijalne utjecaje. Identificirani rizici od SIZ/SU mogu se ublažiti objavljivanjem i podizanjem svijesti o Kodeksu ponašanja, osposobljavanjem ugovornih radnika o pitanjima SIZ/SU, kao i jačanjem MŽ uvođenjem procedura za postupanje u vezi s navodima o seksualnom iskorištavanju i rizicima od seksualnog uznemiravanja.

Ako se tokom implementacije potprojekata pojave drugi rizici u vezi s radnom snagom, ove će se Procedure na odgovarajući način izmijeniti kako bi se spriječili daljnji utjecaji.

5 PREGLED RELEVANTNE LEGISLATIVE

5.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada

Bosna i Hercegovina je članica Međunarodne organizacije rada (ILO - International Labour Organisation) od juna 1993. godine. Osam temeljnih konvencija i četiri prioritetne konvencije su na snazi u BiH. Osam temeljnih konvencija uključuju sljedeće:³

- Konvencija o prisilnom radu, koja datira iz 1930. godine.
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, koja datira iz 1948. godine.
- Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, koja datira iz 1949. godine.
- Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, koja datira iz 1951. godine.
- Konvencija o zabrani prisilnog rada, koja datira iz 1957. godine.
- Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, koja datira iz 1958. godine.
- Konvencija o minimalnoj dobi za zasnivanje radnog odnosa, koja datira iz 1973. godine.
- Konvencija o najgorim oblicima zloupotrebe dječjeg rada, koja datira iz 1999. godine.

Prioritetne konvencije koje je BiH također ratificirala su sljedeće:

- Konvencija o inspekciji rada, koja datira iz 1947. godine.
- Konvencija o politici zapošljavanja, koja datira iz 1964. godine.
- Konvencija o inspekciji rada (poljoprivreda), koja datira iz 1969. godine.
- Konvencija o tripartitnom savjetovanju (Međunarodni standardi rada), koja datira iz 1976. godine.

Ostale ratificirane konvencije su sljedeće:

- Konvencija o nezaposlenosti, koja datira iz 1919. godine.
- Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda), koja datira iz 1921. godine.
- Konvencija o obeštećenju radnika (poljoprivreda), koja datira iz 1921. godine.
- Konvencija o upotrebi otrovnog bjelila (u bojanju), koja datira iz 1921. godine.
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), koja datira iz 1925. godine.
- Konvencija o naknadama koje se isplaćuju radnicima za profesionalne bolesti, koja datira iz 1925. godine.
- Konvencija o jednakom postupanju (obeštećenje u slučaju nesreće), koja datira iz 1925. godine.
- Konvencija o osiguranju za slučaj bolesti (poljoprivreda), koja datira iz 1927. godine.
- Konvencija o službama zapošljavanja, koja datira iz 1948. godine.
- Konvencija o noćnom radu žena, koja datira iz 1948. godine.
- Konvencija o noćnom radu mladih osoba / djece (industrija), koja datira iz 1948. godine.
- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi), koja datira iz 1952. godine.
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (trgovina i administracija), koja datira iz 1957. godine.
- Konvencija o utvrđivanju minimalnih plaća, koja datira iz 1970. godine.
- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, koja datira iz 1970. godine.
- Konvencija o predstavnicima radnicima, koja datira iz 1971. godine.
- Konvencija o profesionalnim kancerogenim oboljenjima, koja datira iz 1974. godine.
- Konvencija o plaćenom odsustvu za svrhu obrazovanja, koja datira iz 1974. godine.
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, koja datira iz 1975. godine.
- Konvencija o radnom okruženju (zagađenje zraka, buka i vibracije), koja datira iz 1977. godine.

³ Izvor: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704

- Konvencija o poticanju kolektivnog pregovaranja, koja datira iz 1981. godine.
- Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, koja datira iz 1981. godine.
- Konvencija o prestanku radnog odnosa, koja datira iz 1982. godine.
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koja datira iz 1983. godine.
- Konvencija o službama medicine rada, koja datira iz 1985. godine.
- Konvencija o sprečavanju većih industrijskih nesreća, koja datira iz 1993. godine.
- Konvencija o radu na nepuno radno vrijeme, koja datira iz 1994. godine.
- Konvencija o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, koja datira iz 1995. godine.
- Konvencija o zaštiti majčinstva, koja datira iz 2000. godine.
- Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja u poljoprivredi, koja datira iz 2001. godine.
- Konvencija o promotivnom okviru za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, koja datira iz 2006. godine.
- Konvencija o radu pomoraca, koja datira iz 2006. godine.

Osim toga, Bosna i Hercegovina je ratificirala Konvenciju o zabrani protupješačkih mina 1998. godine, a ta Konvencija stupila je na snagu 1999. godine.⁴

5.2 Zakonska legislativa FBiH vezana za rad

Zakonodavstvo iz oblasti radnih odnosa u BiH je u isključivoj nadležnosti entiteta. U tekstu u nastavku dat je pregled Zakona o radu FBiH⁵, Zakona o zdravstvenom osiguranju⁶, i Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH⁷.

Ključni aspekti Zakona	Odredbe zakona FBiH
Zasnivanje radnog odnosa	Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i sadrži listu podataka propisanu Zakonom o radu.
Prava radnika	Radnik ima pravo na: <ul style="list-style-type: none"> ▪ pravičnu plaću, ▪ uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, ▪ posebnu zaštitu za slučaj bolesti, smanjenja ili gubitka radne snage i starosti; ▪ punu naknadu plaće u trajanju godišnjeg odmora, službenih praznika, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, kao i za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo previdom na strani poslodavca ▪ naknadu plaće u trajanju odsustva sa rada, ▪ isplatu otpremnine ako ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
Obaveze radnika	Radnik je dužan: <ul style="list-style-type: none"> ▪ obavljati preuzete poslove, poštovati organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, ▪ prilikom zaključivanja ugovora o radu ili tokom trajanja radnog odnosa, obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu, ▪ obrazovati se i usavršavati se za rad u skladu sa svojim kapacitetima i zahtjevima posla.
Obaveze poslodavca	Poslodavac je dužan: <ul style="list-style-type: none"> ▪ prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, ▪ nakon prijave na obavezno osiguranje, dostaviti radniku fotokopiju prijave, kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika.

⁴ Izvor: <https://www.apminebanconvention.org/states-parties-to-the-convention/bosnia-and-herzegovina/>

⁵ "Službene novine FBiH", br. 29/16, 89/18, 23/20-odluka Ustavnog suda, 49/21-drugi zakon, 103/21-drugi zakon, i 44/22

⁶ "Službene novine FBiH", br. 30/97, 7/02, 70/08, 48/11, 100/14 i 36/18

⁷ "Službene novine FBiH", br. 49/21

Ključni aspekti Zakona	Odredbe zakona FBiH
Zabrana diskriminacije	Zabranjena je diskriminacija radnika i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
Zapošljavanje žena	<p>Odredbe ovog Zakona propisuju sljedeće za žene:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ da ne mogu biti zaposlene na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako su zaposlene na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite; ▪ da trudnoća i korištenje porođajnog odsustva ne mogu biti razlog za zapošljavanje žene; ▪ da se ugovor o radu ne može otkazati nakon isteka porođajnog odsustva ženi sa djetetom najmanje do jedne godine života; ▪ da se za ženu čiji ugovor o radu na određeno vrijeme istekne u toku porođajnog odsustva ili trudnicu čiji ugovor o radu istekne ne smatra da je njen ugovor o radu otkazan.
Zapošljavanje osoba starosti od 15 do 18 godina	<p>Ugovor o radu može se zaključiti u izuzetnim slučajevima sa licem između 15 i 18 godina života uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.</p> <p>Ova kategorija radnika ne može raditi duže od 35 sati sedmično, raditi prekovremeno, noću i na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, itd.</p>
Radno vrijeme	Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično i može se rasporediti na najviše šest radnih dana.
Prekovremeni rad	<p>Prekovremeni rad (do 8 sati sedmično) dozvoljen je u slučaju iznenadnog povećanja obima posla i u slučaju više sile.</p> <p>Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.</p> <p>Radnik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad.</p>
Noćni rad	<p>Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.</p> <p>Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta. Također je zabranjen noćni rad maloljetnih radnika.</p> <p>Radnik ima pravo na povećanu plaću za noćni rad.</p>
Odmor u toku radnog vremena	Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
Dnevni odmor	Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
Sedmični odmor	Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
Godišnji odmor	Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana. Pravo na godišnji odmor stiče se nakon 6 mjeseci neprekidnog rada. Godišnji odmor koristi se u dva dijela, s tim da prvi dio traje najmanje 12 dana, a drugi dio se treba iskoristiti najkasnije do 30. juna naredne godine.
Mehanizam za žalbe radnika	<p>Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.</p> <p>Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora. Mirenje nije obavezni oblik rješavanja radnih sporova, ali je ostavljeno kao mogućnost. Ako se postupak mirenja ne okonča u razumnom roku (koji ne može biti duži od 30 dana) ili se postupak mirenja okonča neuspješno, strane u sporu mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu, u rokovima koji teku od dana okončanja postupka mirenja.</p>
Sloboda udruživanja	Radnici mogu slobodno osnovati sindikat i u njega se učlaniti ili iz njega istupiti po svom slobodnom izboru, bez ikakvog prethodnog odobrenja, te se ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u takvoj organizaciji. Poslodavcima se zabranjuje miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje i pružanje pomoći sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Ključni aspekti Zakona	Odredbe zakona FBiH
Sigurnost i zdravlje na radu	Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada. Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

5.3 Zakonska legislativa FBiH vezana za zaštitu i sigurnost na radu

Zakonodavstvo iz oblasti zaštite i sigurnosti na radu u BiH je u nadležnosti entiteta. U tekstu u nastavku dat je pregled Zakona o zaštiti na radu FBiH⁸.

Ključni aspekti zakona	Odredbe Zakona o zaštiti na radu FBiH
Obaveze poslodavaca	<p>Poslodavac je dužan da:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ organizuje poslove sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, ▪ vrši procjenu rizika za svako radno mjesto i utvrđuje poslove sa povećanim rizikom, na način i pod uvjetima utvrđenim ovim zakonom, ▪ omogući radniku da se prije stupanja na rad upozna sa mjerama sigurnosti i zaštite na radu, ▪ donese interni akt o zaštiti na radu, ▪ obavještava radnike, sindikat i povjerenika za zaštitu na radu o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, te opasnostima i štetnostima po zdravlje radnika i izdaje uputstva za siguran rad, ▪ osigurava da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet savjetovanja sa radnicima i/ili njihovim povjerenikom za zaštitu na radu u vezi sa posljedicama po sigurnost i zdravlje izazvanih izborom opreme, uvjeta rada i radne okoline, ▪ osposobljava radnike za siguran rad, ▪ povremeno provodi provjeru praktičnih i teorijskih sposobnosti radnika, ▪ osigurava radnicima sredstva i opremu lične zaštite i njihovo korištenje, ▪ osigurava periodične ljekarske preglede radnika koji rade na poslovima na kojima postoje povećani rizici po zdravlje i preduzima mjere za sprječavanje nastanka invaliditeta i profesionalnih oboljenja radnika, ▪ osigurava periodične preglede sredstava rada i sredstava i opreme lične zaštite pri radu, u skladu sa tehničkim standardima, ▪ osigurava periodične preglede i ispitivanja fizičkih, hemijskih i bioloških štetnosti i mikroklimu u radnoj okolini, ▪ osigurava periodične preglede i ispitivanja sredstava rada i opreme, radnih i pomoćnih prostorija i sredstava i opreme lične zaštite, koji ne podliježu obaveznim periodičnim pregledima i ispitivanjima, na način, po postupku i u rokovima utvrđenim općim aktom, ▪ provodi mjere zaštite od požara u skladu sa posebnim propisima, ▪ provodi mjere za osiguranje prve pomoći, ▪ unaprjeđuje sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, ▪ obavještava nadležnu inspekciju rada o svakom smrtnom slučaju, nesreći koja je zadesila jednog ili više radnika, teškoj povredi, profesionalnom oboljenju, svakoj pojavi ili bolesti koje pogađaju više od jednog radnika i svakoj pojavi koja bi mogla ugroziti život ili zdravlje radnika na radu, ▪ obavještava nadležnu inspekciju o početku i završetku radova na izgradnji, montaži, zamjeni opreme, remontu i rekonstrukciji objekata.
Dužnosti radnika	<p>Radnik je dužan da:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ da se pridržavaju utvrđenih pravila sigurnosti i zaštite zdravlja na radu u smislu ovog zakona, ▪ da pravilno upotrebljavaju sredstva za rad i opremu, opasne materije i druga sredstva proizvodnje u skladu sa uputstvima proizvođača i uputstvima za siguran rad koja daje poslodavac,

⁸ "Official Gazette of FBiH", No. 79/20

Ključni aspekti zakona	Odredbe Zakona o zaštiti na radu FBiH
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ da pravilno upotrebljavaju sredstva i opremu lične zaštite koja su im dodijeljena i da ih nakon upotrebe vraćaju na mjesto na kojem se čuvaju, ▪ da odmah obavijeste poslodavca i/ili radnika za zaštitu na radu o svakoj pojavi na poslu za koju postoji opravdana sumnja da predstavlja opasnost po sigurnost i zdravlje kao i o nedostacima u postupcima zaštite, ▪ da obavijesti lice odgovorno za to radno mjesto i/ili poslodavca o povredama koje su zadobili, ▪ da saraduju sa poslodavcem i/ili radnikom za zaštitu na radu u provođenju mjera ili zahtjeva koje je naredio inspektor rada, ▪ da saraduje sa poslodavcem i/ili radnikom za zaštitu na radu u provođenju mjera koje će obezbijediti da radna okolina i uvjeti rada budu sigurni i ne predstavljaju rizik po sigurnost i zdravlje u okviru njihovog radnog mjesta, ▪ obavljaju periodične ljekarske preglede u terminima po zahtjevu poslodavca, ▪ da daju sve podatke i informacije koje traže inspektori rada.
Učešće sindikata	<p>Sindikata učestvuje u uređivanju i unaprjeđivanju sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu u skladu sa zakonom, propisima donesenim na osnovu zakona.</p> <p>Poslodavac je dužan da najmanje dva puta godišnje izvijesti sindikat o rizicima po sigurnost i zdravlje, te mjerama koje je preduzeo i koje će preduzeti radi unaprjeđivanja sigurnosti i zaštite zdravlja.</p>
Evidencije o zaštiti na radu	<p>Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ radnicima na radnim mjestima sa povećanim rizikom, ▪ radnim mjestima sa povećanim rizikom, ▪ opasnim materijama koje se koriste pri radu, ▪ provjeri znanja radnika iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, ▪ izvršenim pregledima i ispitivanjima radne sredine i sredstava za rad, ▪ povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, smrtnim slučajevima i njihovim uzrocima, ▪ ljekarskim pregledima radnika.
Zaštita ugroženih kategorija	<p>Poslodavac je dužan organizovati radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike.</p> <p>Grupe posebno osjetljive na rizike, kao što su trudnice, porodilje ili dojilje, maloljetnici, lica sa invaliditetom, kao i radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju, moraju se zaštititi od opasnosti koje posebno njih pogađaju, u skladu sa ovim zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i općim aktom poslodavca.</p> <p>Zabranjen je rad trudnicama, porodiljama i dojiljama na poslovima na kojima postoji rizik od izloženosti opasnim materijama, hemijskim, fizičkim i biološkim agensima, štetnim zračenjima i mikroklimatskim uticajima, odnosno na poslovima sa teškim uvjetima rada, kao i posebno teškim i opasnim poslovima gdje postoji rizik po njihovo fizičko i mentalno zdravlje.</p> <p>Zabranjen je rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj.</p> <p>Radnik sa promijenjenom radnom sposobnošću ne smije obavljati poslove na kojima postoji opasnost smanjenja preostale radne sposobnosti.</p>

Zakoni o radu se provode kroz različite uredbe, podzakonske akte i pravilnike koje donosi Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, a u kojima se obrađuju efektivni rad, radni uslovi i inspekcije zdravlja i zaštite na radu širom zemlje. Glavno fokusno područje inspekcija je smanjenje stope neformalnog rada i povećanje zdravlja i zaštite na radnom mjestu. Korektivne mjere za utvrđene neusklađenosti kreću se od novčanih kazni do krivičnog gonjenja koje, u najtežim slučajevima, može rezultirati zabranom poslovanja i obavljanja djelatnosti, u zavisnosti od sudske odluke. Institucionalni kapacitet za rješavanje rizika vezanih za radnu snagu i radne uslove koji se mogu pripisati projektu ocijenjen je kao adekvatan. Ova vrsta projekata, podržana od strane SB-a, već je implementirana u nedavnoj prošlosti sa pozitivnim rezultatima kada je riječ o socijalnom učinku. Postoji jasna raspodjela odgovornosti unutar i među nadležnim institucijama čime se jamči da je mehanizam za provođenje zakona uspostavljen.

6 ODGOVORNO OSOBLJE

PMU je odgovoran za sveukupni nadzor i koordinaciju implementacije Projekta, kao i za praćenje i izvještavanje o Projektu, te naročito za implementaciju ove Procedure za upravljanje radnom snagom te nadzor nad provođenjem ovog LMP-a od strane PIU-a i TIU-a.

U vezi s ovom Procedurom za upravljanje radnom snagom, PMU je odgovoran za:

- praćenje implementacije ove Procedure i nadzor nad provođenjem ove Procedure od strane PIU-a i TIU-a;
- ažuriranje ove Procedure prema potrebi u toku pripreme, razvoja i implementacije Projekta, kao i u slučaju izmjena domaćeg zakonodavstva u bilo kom aspektu od važnosti za ovu Proceduru;
- angažiranje i upravljanje zaposlenicima ministarstava i svim vanjskim konsultantima koje je angažirao PMU (kao direktno zaposlenim radnicima);
- uspostavu i održavanje radničkog mehanizama za žalbe u skladu sa zahtjevima iz ove Procedure na nivou Projekta.

U vezi s ovom Procedurom za upravljanje radnom snagom, PIU pri FZO FBiH je odgovoran za angažiranje i upravljanje svojim zaposlenicima i svim vanjskim konsultantima koje je angažirao PIU (kao direktno zaposlenim radnicima).

U vezi s ovom Procedurom za upravljanje radnom snagom, TIU-i i PIU KS su odgovorni za sljedeće:

- monitoring implementacije ove Procedure za aktivnosti na kantonalnom nivou;
- angažiranje i upravljanje zaposlenicima Kantona i svim vanjskim konsultantima koje je angažirao TIU (kao direktno zaposlenim radnicima);
- praćenje implementacije zahtjeva iz ove Procedure od strane izvođača i podizvođača čiji radnici se smatraju ugovornim radnicima.

U pogledu rada i zaštite na radu tijekom izvođenja radova, svaki potprojekt će nadgledati stručni nadzor (vanjski konsultant), koji će biti angažiran od strane TIU-a/PIU KS i koji će najmanje na mjesečnoj osnovi izvještavati TIU-e/PIU KS o realizaciji navedenih aspekata od strane izvođača.

Izvođači su odgovorni za:

- osiguravanje usklađenosti svojih politika i procedura sa domaćim zakonodavstvom o radu i zdravlju i zaštiti na radu;
- osiguravanje usklađenosti s ovom Procedurom, uključujući uspostavu i održavanje mehanizama za upravljanje žalbama u skladu sa zahtjevima iz ovog LMP-a. MŽ će biti senzibiliziran za prihvatanje žalbi povezanih sa SIZ/SU;
- izradu Plana zaštite zdravlja i sigurnosti na radu koji će se primjenjivati na ugovorene radnike;
- obavještavanje ugovorno angažovanih radnika o opisu posla i uslovima zaposlenja;
- osiguravanje da su svi ugovoreni radnici upoznati s uslovima zaposlenja, Kodeksom ponašanja i SIZ/SU Kodeksom ponašanja prije početka rada;
- osposobljavanje ugovoreni radnika (obuka o zdravlju i sigurnosti, SIZ/SU obuka, itd.) i vođenje evidencije o osposobljavanju;
- nadzor implementacije procedura za upravljanje radnom snagom i planova zdravlja i zaštiti na radu od strane svojih podizvođača.

Zaključeni ugovori sa izvođačima sadrže odredbu o obavezi usklađivanja sa pozitivnim zakonodavstvom o radu i zaštiti na radu, kao i o obavezi uspostave mehanizama za žalbe radnika.

7 POLITIKE I PROCEDURE

Politike i procedure koje su usvojene za ovaj Projekat će omogućiti postizanje ciljeva ESS 2 te usklađenost sa Zakonom o radu FBiH.

Osnovne politike i procedure u pogledu zapošljavanja radne snage koje će se poštovati tokom implementacije projekta su:

- Projekat promovira pravedno postupanje, zabranu diskriminacije i jednake mogućnosti za radnike na projektu.
- Sljedeći aspekti se ne mogu uzimati u obzir prilikom odlučivanja o zaposlenju: spol, jezik, dob, trudnoća, zdravstveno stanje, nacionalnost, vjerska pripadnost, bračni status, seksualna orijentacija, političko ili drugo uvjerenje, finansijski status, socijalno porijeklo, članstvo u političkim organizacijama i sindikatima.
- Minimalna dob za zaposlenje je 18 godina; u slučaju da se radi o osobi koje ima između 15 i 18 godina, potrebna je usklađenost sa propisima (tj. saglasnost se mora dobiti od zakonskog zastupnika kao i ljekarsko uvjerenje za tog zaposlenika da ovi za poslenici ne mogu raditi noću niti mogu obavljati zahtjevne zadatke).
- Jasni opisi poslova će biti poznati prije zaposlenja i isti će sadržavati kvalifikacije potrebne za svako radno mjesto.
- Radnici će imati ugovore u pisanoj formi, uz opis odredbi i uslova rada, a radnici moraju biti prijavljeni na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje te osiguranje u slučaju nezaposlenosti. Ovisno o porijeklu poslodavca i zaposlenika, ugovori će se sastaviti na odgovarajućem jeziku razumljivom za obje strane.
- Ugovoreni radnici neće plaćati nikakve naknade za zapošljavanje. Ako nastanu bilo kakve naknade za zapošljavanje, njih će platiti njihov poslodavac.
- Ugovori moraju sadržavati sve obavezne odredbe Zakona o radu FBiH, kao i sve odredbe kako bi se ispoštovali zahtjevi ovih Procedura za upravljanje radnom snagom i ESS 2.
- Radnici imaju pravo na redovnu platu, kao i na naknadu plate za periode odsustva sa posla ili specifičnih uslova rada (noćni rad, prekovremeni rad i dr.).
- Radnici imaju pravo na odmor tokom radnog vremena, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor kako je to propisano zakonom.
- Usklađenost sa radnim vremenom od 40 sati sedmično, a plate radnika će se povećati u slučaju potrebe prekovremenog rada (max. 8 sati sedmično u FBiH).
- Ni u kom slučaju se radnici po ugovoru ne smiju sprječavati da postanu članovi sindikata ili neke druge radničke organizacije.
- Radnici imaju pravo na pravedno postupanje i zaštitu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i nasilja na radu.
- Potrebno je uspostaviti mehanizam za žalbe kako bi radnici na projektu mogli podnositi žalbe odnosno izražavati svoju zabrinutost. Mehanizam za žalbe ne smije imati jezične i kulturne prepreke.
- Usklađenost sa zakonskim rokovima i uslovima za davanje otkaza (tj. da obavijest o otkazu bude u pisanoj formi i da sadrži obrazloženje, da se otkaz ne može dati iz neopravdanih razloga kao što je ulaganje pritužbe od strane radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana.
- Maloljetnički i prisilni rad neće biti dozvoljeni u ovom Projektu.

Potrebno je poštovati sljedeće politike i procedure u pogledu aspekata u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu:

- Radnici će biti upoznati sa propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.

- Osiguranje sigurnog radnog mjesta i postupak procjene rizika će biti okončan prije početka bilo kakvih aktivnosti.
- Politika neprihvatanja rada.
- Provođenje mjera zaštite i sigurnosti na radnim mjestima sa povećanim rizikom od povreda i štete po zdravlje, kao i organizacija obuke radnika za takve poslove.
- Vođenje evidencije radnika koji rade na poslovima sa povećanim rizikom od povreda i štete po zdravlje.
- Osigurati radnicima opremu za ličnu zaštitu koja odgovara zadacima, bez troškova za radnike.
- Osigurati da radnici poštuju proceduru o obaveznoj upotrebi opreme za ličnu zaštitu i da su prošli obuku u skladu sa zakonom o zaštiti na radu, uz posebna pitanja vezana za COVID-19.
- Izraditi procedure za hitne slučajeve.
- Ugovarači su dužni imenovati osoblje za zaštitu na radu koje će biti odgovorno za provođenje i nadzor programa za zaštitu na radu.
- Osigurati opremu i druga sredstva za rad, kao i odgovarajuće radne prostorije.
- Osigurati smještaj za radnike i osigurati da su primjereni u smislu: dobrih higijenskih standarda, sa svježom pitkom vodom, čistim krevetima, zahodima i tuševima, čistim spavaćim sobama, dobrim osvjetljenjem, ormarićima, odgovarajućom ventilacijom, sigurnom električnom instalacijom, zaštitom od požara i osvjetljenja, odvojena područja za kuhanje i jelo. Objekti za muškarce i žene će biti odvojeni.
- Prva pomoć na licu mjesta mora biti osigurana.
- Znakovi opasnosti i opći znakovi upozorenja moraju se postaviti na radna mjesta, na radnu opremu i pripadajuće instalacije, u skladu sa posebnim propisima.
- Ugovarači će kontrolisati pristup gradilištu samo ovlaštenim osobama.
- Novozaposleni radnici će završiti uvodnu obuku iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu prije nego što pristupe gradilištu.
- Ugovarači će izraditi i primijeniti Kodeks ponašanja. Ugovarač bi također trebao dostaviti Kodeks ponašanja konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti preduzeća i ukupnu radnu kulturu. Sadržaj Kodeksa ponašanja je sadržan u Standardnoj tenderskoj dokumentaciji Svjetske banke i sadržavat će i odredbe koje se odnose na Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje / Seksualno uznemiravanje.
- Ugovarači moraju izraditi Planove upravljanja zdravljem i sigurnosti na radu .
- Ugovarači moraju dostaviti periodične informacije o učinku u pogledu radne snage, zdravlja i sigurnosti na radu, nesreća i incidenata. Informacije će biti uključene u mjesečni izvještaj ugovarača radova, a pregledat će ih tim konsultanta za nadzor.

TIU-i/PIU KS će dopuniti će tendersku dokumentaciju sa specifičnim zahtjevima Planova za upravljanje zdravljem i sigurnosti na radu i standarda koje moraju ispuniti svi ugovarači i podugovarači u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu s lokalnim propisima, Smjericama Svjetske banke o Okolišu, zdravlju i sigurnosti (OZS) (Opće i Specifične za industriju) i Dobrim međunarodnim i industrijskim praksama. Sljedeći standardni zahtjevi koji se tiču zdravlja i sigurnosti na radu trebali bi biti minimalno potrebni:

- Procedura procjene rizika,
- Odobrenje za građenje za opasne radove (rad na visinama, vrući radovi, radovi na napojnim vodovima, radovi u zatvorenim prostorima),
- Zlatna pravila za radove opasne po život,
- Procedura za hitno djelovanje,
- Prevencija pada i rad na visini,

- Sigurnost iskopa, sigurnost ljestava i skela; sigurnost zavarivanja i rezanja; sigurnost kranova, dizalica i viličara; sigurnost električnog i ručnog alata,
- Prevencija udisanja hemijskih i drugih opasnih materijala u zraku (uključujući prašinu, silicijev dioksid i azbest); Električna sigurnost (kontrola opasnih izvora energija, oznake isključenja, energetska provjera, rad na sigurnoj udaljenosti, zaštita žica, uzemljenje, zaštita strujnog kruga, zaštita od elektrolučnog kvara, električna sigurnost, zaštitna radna oprema i dielektrični alati); komunikacija o opasnostima; zaštita od buke i vibracija; sigurnost montaže čelika; sigurnost od požara; sigurnost rukovanja materijalom; sigurnost betona i zida,
- Zaštitna radna oprema za izvođenje građevinskih radova,
- Osposobljavanje za zastitu i sigurnost na radu,
- Politika neprihvatanja rada.

PMU će obavijestiti Banku u roku od 48 sati o bilo kojem incidentu ili nesreći koja se odnosi na projekt koji ima ili bi mogao imati značajan štetan utjecaj na okoliš, pogođene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i sigurnost ili sigurnosni incident, nesreća ili okolnost), ali najkasnije u roku od tri kalendarska dana nakon nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge radničke proteste, ozbiljne ozljede radnika ili smrtno slučajevne, ozljede članova zajednice izazvane projektom ili imovinsku štetu. PMU će pripremiti izvještaj o događaju i korektivnim radnjama te ga dostaviti Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Konsultant za nadzor (u ime TIU-a/PIU KS) provodit će povremeni nadzor provođenja Planova za upravljanje zdravljem i sigurnosti na radu, uključujući posjete gradilištu, najmanje jednom mjesečno. Ovi nadzori će obuhvaćati nadgledanje poštivanja gore spomenutih standarda, nesreće, kršenje zlatnih pravila, preporuka i napredovanje tekućih korektivnih radnji. TIU-i/PIU KS će u ugovor(e) uključiti zahtjev da ugovarači izvještavaju o pitanjima kao što su broj nesreća, izbjegnutih nesreća, stope ozbiljnosti, broj ponovljenih neusklađenosti, kršenja zlatnih pravila, smrtnih slučajeva i ozbiljnih ozljeda; i o kaznama za nepoštivanje propisa. Konsultant za nadzor će pregledati i odobriti planove sigurnosti i procedure ugovarača.

Ugovarači će koristiti preporučeni format za Izvještaj o usklađenosti uslova rada sa ESS2, koji je dat u Prilogu 1 ovih Procedure za upravljanje radnom snagom, za pripremu izvještaja o pitanjima radne snage i zdravlja i sigurnosti na radu.

8 DOB ZA ZAPOŠLJAVANJE

Dob u kojoj je dopušteno zapošljavanje u FBiH je 18. U izuzetnim slučajevima se može zaposliti lice između 15 i 18 godina života, pod uslovom da su ispunjeni sljedeći uslovi:

- saglasnost zakonskog zastupnika,
- ljekarsko uvjerenje koje dokazuje da lice ima opću zdravstvenu sposobnost za rad, i
- zadaci ne smiju ugrožavati život, zdravlje, razvoj ili moral maloljetnika.

Poslodavci ugovornih radnika dužni su voditi registar radnika između 15 i 18 godina života. U postupku zapošljavanja od kandidata se traži dokumentacija pomoću koje se provjerava dob kandidata:

- dokument koji potvrđuje dob lica (rodni list i/ili zdravstvena knjižica),
- izjava o dobi u pisanoj formi,
- lična identifikacijska karta ili pasoš,
- školska svjedodžba.

Neophodni uslov i najniža dob za svako radno mjesto utvrđuju se u postupku zapošljavanja s posebnim naglaskom na činjenicu da se lica mlađa od 18 godina ne angažiraju na zadacima koji bi mogli biti opasni za psihičko ili fizičko zdravlje lica.

Ako se utvrdi da je maloljetnik angažiran na projektnim aktivnostima, TIU-i/PIU KS su dužni obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

9 ROKOVI I USLOVI

Poslodavci kako direktno zaposlenih radnika, tako i ugovornih radnika, dužni su izraditi informacije i neophodnu dokumentaciju koja je jasna i razumljiva radnicima u vezi sa njihovim uslovima zapošljavanja. Izrađene informacije i dokumentacija u skladu su sa radnim zakonodavstvom FBiH.

Rokovi i uslovi zapošljavanja ili angažiranja radnika na projektu moraju ispunjavati, *inter alia*, sljedeće standarde:

- Radniku na projektu unaprijed treba biti jasno koji će posao raditi i koju će nadnicu/plaću/naknadu primati.
- Isplate radniku na projektu vršit će se na redovnoj osnovi, najmanje jednom mjesečno, ili, ako je tako dogovoreno, po završetku određenih aktivnosti, u skladu s ugovorom o radu ili ugovorom o angažmanu.
- Radnik na projektu radit će 8 ili manje sati dnevno, uz plaćanje prekovremenog rada.
- Svaki rad duži od 8 sati smatra se prekovremenim radom, a radnik na projektu treba biti dodatno plaćen za sate prekovremenog rada. U svakom slučaju, radnik na projektu ne može raditi više od 12 sati dnevno.
- Radnik na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati u 24 sata.
- Radnik na projektu ima pravo na sedmični odmor od najmanje 24 uzastopna sata.
- Prosječni sedmični sati rada u šestomjesečnom razdoblju ne mogu premašivati 40 sati.
- Radnik na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljsko i porodično odsustvo, kako je propisano domaćim zakonodavstvom. U slučaju kada domaće zakonodavstvo ne predviđa pravo na dopust po bilo kom osnovu (tj. privremeni ili sezonski rad), ugovorna strana će dati radniku na projektu na njegov/njen zahtjev razumno razdoblje dopusta, uzimajući u obzir sve okolnosti.
- Ugovor o radu ili ugovor o angažman, osim u slučaju stalnog zaposlenja, završava na datum njegovog isteka, ako se obje strane nisu dogovorile drugačije. U slučaju prijevremenog raskida, otkaz u pisanoj formi dostavlja se najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu i isplata svih povezanih prava izvršit će se u skladu s domaćim zakonodavstvom.
- Treće lice će procijeniti rizik vezan za određena radna mjesta. U skladu s domaćim zakonodavstvom (zaštita zdravlja i sigurnosti na radu), treće lice će biti odgovorno za poduzimanje preventivnih i zaštitnih mjera radi osiguravanja sigurnog i zdravog radnog okruženja i informiranja radnika na projektu o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo/njeno zdravlje i zaštitu na radu. Radnik na projektu poštovat će propise koji se odnose na sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi dovodio u opasnost svoj život i zdravlje ili život i zdravlje drugih.
- Treće lice će nastojati uspostaviti mehanizme kojima će se sprečavati diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na radu i osigurati jednako postupanje i jednake mogućnosti za sve..
- Radnici na projektu imaju pravo osnovati ili se učlaniti u sindikat ili druge organizacije po njihovom izboru i kolektivno pregovarati, u skladu s domaćim zakonodavstvom. Poslodavac

(treće lice) neće se miješati u pravo radnika da bira organizaciju ili da se opredijeli za alternativni mehanizam zaštite svojih prava u vezi s radnim uslovima i uslovima zapošljavanja.

- Radnik na projektu bit će u mogućnosti izraziti svoje žalbe korištenjem mehanizma za žalbe o kojem je obaviješten.

10 MEHANIZAM ZA ŽALBE

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH⁹ omogućuje rješavanje pojedinačnih i kolektivnih žalbi i zahtjeva koji proizlaze iz radnog odnosa i radnih situacija bez upućivanja na pravosuđe posredovanjem medijatora i arbitra i dogovorom uključenih strana.

Zakon o zabrani diskriminacije BiH¹⁰ propisuje jasne procedure koje treba slijediti u svim slučajevima diskriminirajućeg postupanja, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštivanja zakona.

Navedeni mehanizmi predviđeni zakonodavstvom BiH i FBiH smatraju se minimalnim standardom koji treba postići u rješavanju radnog nezadovoljstva i uočenog nepravednog postupanja.

U skladu sa ESS2, mehanizam za žalbe (MŽ) treba obezbijediti za sve direktno angažovane radnike kao i ugovorene radnike u cilju rješavanja pitanja koja se tiču radnih mjesta. Glavni cilj MŽ za radnike je da se žalbe na rad i radne uslove rješavaju blagovremeno, djelotvorno i efikasno.

Za **državne službenike** u FBiH već postoji odbor za žalbe u resornom ministarstvu za žalbe radnika. U FBiH, Odbor za žalbe pri Agenciji za državnu službu je nezavisno tijelo koje obavlja aktivnosti predviđene Zakonom o državnoj službi FBiH. Odbor je nadležan za odlučivanje o svim žalbama izjavljenim protiv odluka rukovodioca državne službe, žalbama izjavljenim protiv odluka disciplinske komisije i žalbama izjavljenim protiv odluka direktora Agencije za državnu službu FBiH. Prema Poslovniku Odbora¹¹, žalba se može dostaviti direktno ili poslati poštom organu čija odluka se pobija (prvostepeni organ). Prvostepeni organ će ispitati da li je žalba dopuštena i blagovremeno uložena od strane ovlaštene osobe. U roku od osam dana od dana prijema žalbe, prvostepeni organ će Odboru za žalbe pri Agenciji za državnu službu dostaviti sve spise koji se odnose na konkretan predmet. Odbor za žalbe donosi odluku u roku od 60 dana od prijema žalbe i spisa koji se odnose na prvostepenu odluku.

Za **direktno angažovane radnike (vanjski konsultanti)** koje angažuje PMU, PIU-i i TIU-i, osmislit će se poseban mehanizam za žalbe i isti će biti u okviru datih jedinica. Ovaj mehanizam treba da se bavi pitanjima koja se odnose na radna mjesta, uz preciziranje procedura koje predviđaju kome direktno angažovani radnik treba podnijeti svoju žalbu, rok za prijem odgovora odnosno povratne informacije te korake za obraćanje višem nivou, uz omogućavanje anonimnosti, transparentnosti, povjerljivosti i zabrane odmazde. Ovu kategoriju radnika prilikom njihovog angažovanja treba obavijestiti o mehanizmu za žalbe koji im stoji na raspolaganju.

Svaka treća strana koja angažira **ugovorne radnike** obvezna je uspostaviti MŽ u skladu sa zahtjevima ove Procedure, ESS2 i Zakona o radu FBiH¹², osim ako takav mehanizam već postoji u njihovim organizacijama i morat će se uspostaviti takav mehanizam prije potpisivanja ugovora s TIU-ima/PIU KS. Takav se zahtjev jasno navodi tokom tenderske procedure, a potpisivanjem ugovora svaka treća strana obvezuje se svojom izjavom da je mehanizam uspostavljen i da su svi radnici obaviješteni o

⁹ „Službene novine FBiH”, br. 49/21

¹⁰ „Službene novine BiH”, br. 59/09, 66/16

¹¹ „Službene novine FBiH”, br. 101/12

¹² Zakon FBiH omogućava radnicima da u određenom roku (30 dana) podnose pisane žalbe poslodavcu. Međutim, ovaj mehanizam nije u potpunosti uspostavljen u zakonima, pa se stoga ne može smatrati da je u potpunosti u skladu sa zahtjevima SB-a. Naime, nije jasno definirano da informacije o žalbenom mehanizmu moraju biti dostupne svim radnicima na jasan i razumljiv način – poslodavci nisu dužni obavijestiti svoje radnike o postojanju takvog mehanizma. Nadalje, ne postoje definirane mjere zaštite radnika od bilo koje vrste odmazde (npr. dopuštanjem mogućnosti podnošenja anonimnih prijava). Također ne postoji obveza vođenja evidencije o žalbama.

njegovom postojanju. Konsultant za nadzor pratit će vođenje i rješavanje žalbi od strane ugovarača, te će o tome izvijestiti TIU-e/PIU KS u svojim mjesečnim izvještajima o napretku.

Uspostava mehanizma za žalbe podrazumijeva uspostavu registra žalbi i informiranje svih radnika o postojanju mehanizma (npr. tokom uvodnih obuka, putem obavijesti na oglasnim pločama ili sličnim komunikacijskim kanalima).

Učinkovit mehanizam treba biti neovisan i objektivan. Mehanizam bi trebao uključivati informiranje radnika o koracima koji će se poduzeti po primitku žalbe i imati jasne rokove. Potrebno je voditi računa o rokovima propisanim Zakonom o radu FBiH, kako bi se postigla usklađenost s nacionalnim zakonodavstvom.

Mehanizam za žalbe za radnike bi stoga trebao uključivati sljedeće elemente:

- jednostavnost procedure (mogućnost davanja komentara, ulaganja žalbi, prijedloga, neformalnih žalbi i dr.),
- povjerljivost i nepristranost (proces bi trebao biti povjerljiv i nepristran, kako se radnici ne bi bojali sankcija),
- razumni rokovi,
- anonimne žalbe će imati isti tretman kao i one koje nisu anonimne,
- pravo da u pratnji budu kolege i/ili predstavnik sindikata,
- uprava će žalbama pristupiti na ozbiljan način, te će preduzeti odgovarajuće radnje,
- mogućnost podnošenja drugostepene žalbe ukoliko radnik nije zadovoljan ponuđenim rješenjem¹³.

Mehanizam za žalbe ne treba da sprječava pristup drugim sudskim ili upravnim pravnim lijekovima koji su na raspolaganju u skladu sa zakonom ili putem postojećeg arbitražnog postupka ili da zamijeni mehanizme za žalbe koji su predviđeni u kolektivnim ugovorima.

10.1 Struktura radničkog MŽ

Radnički MŽ za AQIP sastojat će se od dva nivoa:

- prvi nivo – radnički odbor za žalbe (ROŽ) koje uspostavlja i kojim upravljaju projektne jedinice (PMU, PIU-i i TIU-i), i
- drugi nivo – radnički centralni odbor za žalbe (RCOŽ) koje uspostavlja i kojim upravlja Federalno ministarstvo okoliša i turizma (FMOiT).

Radnički MŽ će biti odgovoran za primanje i odgovaranje na žalbe i komentare od:

- direktnih radnika (kao što su vanjski konsultanti) zaposlenih ili angažiranih od strane PMU-a, PIU-a i TIU-a;
- ugovorenih radnika angažiranih od strane trećih lica (ugovarača), u slučajevima kada ugovorni radnici nisu zadovoljni odlukom radničkom MŽ kojeg su uspostavili ugovarači;
- radnika primarnih dobavljača angažiranih od strane trećih lica (ugovarača), u slučajevima kada ugovorni radnici nisu zadovoljni odlukom radničkom MŽ kojeg su uspostavili primarni dobavljači.

Podnošenje žalbi

Svaka žalba može se podnijeti MŽ lično ili telefonom ili u pisanoj formi popunjavanjem obrasca za žalbe, online, telefonom, e-poštom, poštom, faksom ili ličnom dostavom na adrese/brojeve koji će se

¹³ Sukladno Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH („Službene novine FBiH“, broj 49/21), drugostepeno rješavanje radnih sporova odnosi se na mirno rješavanje sporova (medijacija).

odrediti. Žalba može biti i anonimna. Detalji o pristupnim kanalima objavit će se i bit će dio kampanje podizanja svijesti. Primjer obrasca za žalbu nalazi se u Prilogu 4 ovog LMP-a.

Vođenje postupka žalbi

Žalbe će se primati i rješavati na prvom nivou – ROŽ. Svaka žalba treba da slijedi sljedeće obavezne korake: primanje, procjena i dodjeljivanje, potvrđivanje, istraga, odgovaranje, praćenje i zatvaranje.

Nakon što se žalba evidentira, radnički MŽ će izvršiti brzu procjenu kako bi provjerio prirodu žalbe i utvrdio njenu ozbiljnost. U roku od 3 dana od evidentiranja, potvrdit će da je slučaj registriran i pružiti podnosiocu žalbe osnovne informacije o sljedećem koraku. Zatim će istražiti, pokušavajući razumjeti problem iz perspektive podnosioca žalbe i shvatiti koju radnju on zahtijeva. MŽ će istražiti činjenice i okolnosti i formulisati odgovor. Konačni odgovor će se donijeti i obavijestiti podnosioca žalbe o konačnoj odluci najkasnije 15 dana nakon evidentiranja žalbe. Žalba se zatvara nakon što je potvrđena provedba odluke. Čak i kada sporazum nije postignut ili je žalba odbijena, rezultati će biti dokumentirani, radnje i naponi uloženi u odluku.

U slučaju anonimne žalbe, nakon potvrde žalbe u roku od 3 dana od prijave, MŽ će istražiti žalbu i u roku od 15 dana od evidentiranja žalbe, donijeti konačnu odluku koja će biti objavljena na web stranicama TIU-a/PIU-a/PMU-a.

U slučaju da se žalba ne može riješiti na način koji zadovoljava žalitelja, on/ona ima pravo na prigovor. U takvim će slučajevima odluku o žalbi pregledati drugi nivo za žalbe - RCOŽ. Odbor će potvrditi prijem žalbe u roku od 3 dana i donijeti konačnu odluku u roku od 5 dana od prijema žalbe. Odluka odbora sadržavat će detaljno objašnjenje postupka rješavanja žalbe, kao i objašnjenje konačne odluke i smjernice kako postupiti ako ishod još uvijek nije zadovoljavajući za žalitelja.

Ako se žalba ni na drugom nivou nije mogla riješiti sporazumno, žalitelj može pribjeći formalnim sudskim procedurama, koji su dostupni u okviru zakonskog okvira FBiH. Prijavljivanje žalbe MŽ-u ne isključuje niti sprječava traženje rješenja od službenog tijela, sudskog ili drugog tijela u bilo koje vrijeme (uključujući tokom postupka za žalbe) predviđenog pravnim okvirom FBiH.

Dnevnik žalbi

FMOiT će voditi centralni dnevnik žalbi koje su primljene na svim pristupnim kanalima. Svaka žalba će imati vlastiti referentni broj i da se na odgovarajući način prati, a evidentirane radnje završe. Dnevnik treba sadržavati sljedeće informacije:

- Ime žalitelja, mjesto i detalji žalbe,
- Datum podnošenja,
- Datum potvrde prijema vraćen podnosiocu žalbe,
- Detalji predložene korektivne radnje,
- Datum kada je predložena korektivna radnja upućena žalitelju,
- Provjera provedbe predložene korektivne radnje,
- Datum kada je žalba zatvorena.

Kanali za prijem žalbi

Koristit će se sljedeća adresa dok se ne uspostave gore navedeni MŽ:

Na pažnju: JMP, Mehanizam za žalbe
Adresa: Hamdije Čemerlića br. 2, 71000 Sarajevo
Tel: +387 33 726-700; Fax: +387 33 726-747
E-mail: fmoit@fmoit.gov.ba; Web: <https://www.fmoit.gov.ba>

Pristupi detaljima svakog ROŽ-a bit će poznati u kasnijoj fazi Projekta i objavljeni na web stranicama TIU-a/PIU-a/PMU-a.

Praćenje i izvještavanje o žalbama

ROŽ će biti odgovoran za:

- Prikupljanje, rezimiranje i analizu podataka o broju, suštini i statusu žalbi i njihovo učitavanje u bazu podataka;
- Praćenje otvorenih pitanja i predlaganje mjera za njihovo rješavanje;
- Priprema kvartalnih izvještaja o MŽ.
- Redovno izvještavanje RCOŽ-u.

RCOŽ će biti odgovoran za:

- Održavanje centralnog dnevnika žalbi;
- Upravljanje žalbama koje nisu riješene na zadovoljavajući način na nivou ROŽ-a;
- Objavljivanje tromjesečnih izvještaja o MŽ-u za radnike na nivou projekta, na temelju primljenih izvještaja od ROŽ-a.

Polugodišnji izvještaji o praćenju napretka dostavljaju se Svjetskoj banci putem PMU, koji će uključiti segment vezan za radnički MŽ i dati ažurirane informacije o sljedećem:

- Status implementacije radničkog MŽ (procedure, obuka, kampanje za podizanje svijesti javnosti, budžetiranje, itd.);
- Kvalitativni podaci o broju primljenih žalbi (prijave, prijedlozi, prigovori, zahtjevi, pozitivne povratne informacije) i broju riješenih žalbi;
- Kvantitativni podaci o vrsti žalbi i odgovora, pruženim pitanjima i žalbama koje ostaju neriješene;
- Nivo zadovoljstva poduzetim mjerama (odgovorom);
- Sve poduzete korektivne mjere.

11 UPRAVLJANJE UGOVARAČIMA

TIU-i/PIU KS će koristiti Bančine Standardne dokumente za nabavke iz 2017. godine za tendere i ugovore, a oni uključuju zahtjeve vezane za radnu snagu i zdravlje i zaštitu na radu i upućivat će na, ili će eventualno uključivati ovaj LMP kao Dodatak Tendera.

TIU-i/PIU KS osiguravaju da su izvođači legitimni i pouzdani subjekti, kao i da su sve pisane uspostavljene procedure za radnu snagu koje izvođači imaju u skladu s ovom Procedurom.

U okviru **postupka odabira**, TIU-i/PIU KS može izvršiti uvid u sljedeće informacije:

- Informacije u javnim evidencijama, na primjer, registrima trgovačkih društava i javnim dokumentima vezane za povrede primjenjivog zakona o radu, uključujući izvještaje inspekcija rada i drugih provedbenih tijela;
- Dozvole za rad, registracije, odobrenja i saglasnosti;
- Dokumenti koji se odnose na sistem za upravljanje radnom snagom, uključujući pitanja zdravlja i zaštite na radu, na primjer, procedure za upravljanje radnom snagom.

U toku izvršenja Ugovora, vršit će se uvid u sljedeće:

- Identifikaciju osoblja za upravljanje radnom snagom, zaštitu i zdravlje, njihove kvalifikacije i certifikate;
- Certifikate/dozvole/obuku radnika za obavljanje neophodnog posla;
- Evidencije o povredama zaštite i zdravlja i odgovorima;
- Evidencije o nesrećama i smrtnim slučajevima i obavijesti nadležnim tijelima;
- Evidencije o zakonom propisanim beneficijama radnika i dokaz o učlanjenju radnika u povezane programe;
- Evidencije o obračunu plaća radnika, uključujući radne sate i primljenu plaću;
- Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koje pokazuju uključivanje odredbi i uslova kojima je uvažen ESS2.

Zaključeni ugovori sa izvođačima sadrže odredbe o obaveznoj usklađenosti s relevantnim zakonodavstvom o radu i zdravlju i zaštiti na radu, kao i obavezu uspostavljanja mehanizma za pritužbe radnika (ako taj mehanizam već nije uspostavljen) na način definiran u ovom LMP-u.. TIU-i/PIU KS u ugovorne odnose sa izvođačima/podizvođačima uključuje odgovarajuće pravne lijekove za neusklađenost, kao što su raskid ugovora ako izvođač ne ispoštuje, u datom razumnom roku, sve obavijesti za ispravke vezano za, *inter alia*, usklađenost sa domaćim zakonima o radu, zakonima o zdravlju i zaštiti na radu i ovim LMP-om.

TIU-i/PIU KS mogu, ako to smatraju potrebnim, zahtijevati od izvođača da dostave dodatnu dokumentaciju, uključujući, bez ograničavanja na:

- pisane politike o radu (na primjer, Pravilnik o radu),
- izvještaje inspekcije rada i drugih organa,
- dokumentaciju u vezi sa sistemom za upravljanje radnom snagom, uključujući procedure za zdravlje i zaštitu na radu,
- evidencije o zdravlju i zaštiti na radu, uključujući unose o nesrećama i smrtnim slučajevima, kao i informacije dostavljene nadležnim tijelima.

Upravljanje radnom snagom izvođača prati se na osnovu Izvještaja o usklađenosti uslova rada sa ESS-om 2, koje izvođači dostavljaju TIU-ima/PIU KS i Konsultantu za nadzor na polugodišnjoj osnovi. Format izvještaja dat je u Prologu 1 ovog LMP-a. U slučaju utvrđivanja bilo kakvih nepravilnosti na osnovu tih izvještaja ili kroz mehanizam za žalbe, TIU-i/PIU KS su dužni obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Konsultant za nadzor će upravljati i pratiti učinak izvođača u vezi s ugovornim radnicima, usmjeravajući se na usklađenost izvođača s njihovim ugovornim odnosima (obaveze, izjave i jamstva). To može uključivati periodične revizije, inspekcije i/ili kontrole na terenu projektnih lokacija ili radilišta i/ili evidencije i izvještaje o upravljanju radnom snagom sastavljene od strane izvođača. Evidencije i izvještaji izvođača o upravljanju radnom snagom mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih lica i ugovornih radnika; (b) evidencije u vezi sa zaprimljenim žalbama i njihovom rješavanju; (c) izvještaje u vezi s inspekcijama za sigurnost, uključujući smrtno slučajeve i incidente i implementaciju korektivnih mjera; (d) evidencije u vezi s incidentima neusklađenosti s domaćim zakonima; i (e) evidencije o obuci pruženoj ugovornim radnicima radi objašnjavanja uslova koji se odnose na radnu snagu i radne uslove, kao i zdravlja i zaštite na radu u vezi s projektom.

12 PRIMARNI DOBAVLJAČI

Primarni dobavljači su privredna društva koja isporučuju različite građevinske materijale ili robe kao što su ložišta, toplotne pumpe, itd. Za sve lance opskrbe moraju biti uspostavljeni adekvatni upravljački sistemi i kontrole radi osiguravanja usklađenosti sa domaćim pravom i zahtjevima iz ESS1, ESS2 (u oblasti dječjeg rada, prisilnog rada i ozbiljnih pitanja vezanih za zaštitu na radu koja mogu nastati u vezi s primarnim dobavljačima).

Prilikom kupovine materijala od primarnih dobavljača, izvođač će od takvih dobavljača zahtijevati da utvrde rizik vezan za dječji rad, prisilni rad i ozbiljne rizike vezane za zaštitu na radu u proizvodnji građevinskih materijala i roba. Ako je bilo koji od ovih rizika utvrđen u vezi s primarnim dobavljačima, TIU/PIU KS i Konsultant za nadzor će od primarnog dobavljača zahtijevati poduzimanje odgovarajućih koraka za njihovo otklanjanje. Te mjere ublažavanja će se periodično pratiti. U slučaju utvrđivanja nedjelotvornosti mjera ublažavanja, TIU/PIU KS i Konsultant za nadzor će, u razumnom roku, prijeći na primarne dobavljače projekta koji mogu dokazati da ispunjavaju odgovarajuće zahtjeve.

Treća lica će biti dužna kroz odredbe ESMF-a osigurati usklađenost svojih dobavljača i podizvođača sa domaćim pravom, kao i osigurati da su zaposlenici svih dobavljača ili podizvođača adekvatno obučeni o zahtjevima obuhvaćenim u zakonu. TIU/PIU KS zadržava prava da provjeri usklađenost sa zahtjevima utvrđenim kombinacijom mehanizama uključujući, ali bez ograničavanja na samoprocjene, ankete, terenske posjete ili revizije. Stoga se moraju voditi odgovarajuće evidencije radi dokazivanja usklađenosti i, prema potrebi, omogućiti ovlaštenim predstavnicima TIU/PIU KS i/ili Konsultantu za nadzor pristup njihovim sopstvenim prostorijama i prostorijama njihovih dobavljača i podizvođača.

Nakon napredovanja Projekta, odredbe LMP-a koje obuhvataju upravljanje rizikom vezanim za radnu snagu i radne uslove primarnih dobavljača proširuju se i ažuriraju, te se na osnovu nalaza procjene utvrđuju detaljne procedure koje se uključuju u revidirani dokument.

PRILOG 1**FORMAT IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI USLOVA RADA SA ESS2 ZA TREĆA LICA KOJA ANGAŽIRAJU UGOVORNE RADNIKE**

Naziv zadatka:
Ref. br. ugovora:
Ugovorno razdoblje: Datum početka (D/M/G) Datum završetka (D/M/G)
Izvođač/dobavljač usluga:
Izveštajno razdoblje:
Datum izvještaja:
Potpis ovlaštenog lica:

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI SA USLOVIMA VEZANIM ZA RADNU SNAGU I RADNIM USLOVIMA

Statistika zaposlenika¹⁴ privrednog društva:

Ukupan broj zaposlenika razvrstanih po spolu¹⁵: M _____ Ž _____

Broj zaposlenika s ugovorom o radu od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika bez ugovora o radu od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika sa pristupom socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika koji primaju nadnice/plaće najmanje jednom mjesečno od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika koji su napustili privredno društvo u izvještajnom razdoblju od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika zaposlenih u izvještajnom periodu

Broj radnih sati po zaposleniku (mjesečni prosjek)

Ukupan prekovremeni rad (mjesečni prosjek po zaposleniku)

- Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativni od početka ugovora) od ukupnog br. zaposlenika
- Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativni) od ukupnog br. zaposlenika
- Broj prijavljenih nasilja od ukupnog br. zaposlenika
- Broj prijavljenih uznemiravanja/ zlostavljanja od ukupnog br. zaposlenika

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za žalbe zaposlenika (D/N)

Broj žalbi podnesenih MŽ-u (u izvještajnom periodu i kumulativni od početka ugovora)

Broj žalbi riješenih od strane MŽ-a (u izvještajnom periodu i kumulativni od početka ugovora)

Broj podnesenih tužbi u vezi sa pitanjima radne snage, zapošljavanja i zdravlja i zaštite na radu

Broj sporova u kojima je postignuto mirno rješenje/ koji su upućeni u postupak dobrovoljne arbitraže

Broj posjeta inspekcije rada/ zdravlja i zaštite na radu

Statistika radnika na projektu:

- Ukupan broj radnika na projektu¹⁶:

¹⁴ Zaposlenik je svako fizičko lice koje je zaposleno ili angažirano da radi ili vrši službu za poslodavca

¹⁵ Broj zaposlenika odnosi se na stvarni broj/broj zaposlenika na datum izvještaja

¹⁶ Radnik je bilo koja fizička osoba zaposlena ili angažirana od strane poslodavca da radi na ovom projektu

- Broj radnika na projektu sa ugovorom o radu:
- Broj radnika na projektu bez ugovora o radu:
- Broj radnika na projektu sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju uz potvrdu iz relevantnog registra:

Kontrolna lista za provjeru uslova rada i radne snage

	Rokovi i uslovi	Da / Ne	Napomene
1	Svi radnici na projektu imaju ugovor o radu ili ugovor o angažmanu u pisanoj formi.	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Ne", molimo precizirati i objasniti
2	Isplate svim radnicima na projektu vrše se najmanje jednom mjesečno	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Ne", molimo precizirati i objasniti
3	Svi radnici na projektu radili su 8 sati dnevno, 40 sati sedmično	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Ne", molimo objasniti i navesti radne sate
4	Svi radnici na projektu imali su redovan dnevni i sedmični odmor	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Ne", molimo precizirati i objasniti
5	S jednim brojem radnika na projektu je prekinut radni odnos, s tim što je prekid bio u skladu sa domaćim zakonom o radu i ESS2	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo navesti broj i objasniti uslove prekida
6	Jedan broj radnika na projektu prisustvovao je programu obuke o zdravlju i zaštiti na radu	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo navesti broj i objasniti
7	Radnicima na projektu dati su dopusti na koje imaju pravo	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo navesti vrstu i broj dopusta
8	Radnici na projektu bili su uključeni u nesreće na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim slučajevima	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo precizirati i objasniti
9	Radnici na projektu prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili neusklađenosti sa zakonom	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo precizirati i objasniti
10	Radnici na projektu podnijeli su žalbe ili su pokrenuli dobrovoljnu arbitražu / sudski postupak za rješavanje spora	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo precizirati i objasniti
11	U izvještajnom periodu bilo je nekih incidenata neusklađenosti s LMP-om	Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Da", molimo precizirati i objasniti

PRILOG 2**IZJAVA TREĆIH LICA (POTENCIJALNI IZVOĐAČI I PRUŽATELJI USLUGA) O USKLAĐENOSTI S ODREDBAMA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROJEKTNIM LMP-om**

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa davaoca izjave (ponuđač): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMAOvim izjavljujemo¹⁷

- Da smo upoznati i usklađeni sa standardima utvrđenim u Procedurama za upravljanje radnom snagom.
- Da smo usklađeni sa svim domaćim zakonima¹⁸ i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i radne odnose, uslove vezane za radnu snagu i radne uslove.
- Da smo opredijeljeni da obezbijedimo sigurno i zdravo okruženje za naše zaposlenike, kao i da implementiramo sve zahtjeve vezane za zdravlje i zaštitu na radu kako su predviđeni domaćim zakonodavstvom.
- Da ne toleriramo bilo koji oblik dječjeg, prisilnog ili ropkog rada.
- Da zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu, kao i da zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenika ili grupa zaposlenika po bilo kom osnovu i iz bilo kojeg razloga.
- Potvrđujemo da je mehanizam za žalbe radnika dostupan.
- Potvrđujemo da mehanizam za žalbe radnika nije dostupan, ali će biti uspostavljen do momenta potpisivanja ugovora.

Ovime izjavljujemo da ćemo, ako nam bude dodijeljen ugovor, usvojiti Procedure za upravljanje radnom snagom koje se primjenjuju na projekt, kao i da ćemo ih ugraditi u našu praksu.

Razumijemo da bi nepoštivanje bilo koje od gore navedenih preuzetih obaveza moglo dovesti do raskida ugovora i isključivanja iz projekta.

Potpis:

Ime i prezime:

Funkcija:

¹⁷ Ponuđač treba označiti odgovarajuću obavezu

¹⁸ Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Ponuđač iz strane države

PRILOG 3**IZJAVA PRIMARNIH DOBAVLJAČA O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I PROJEKTNIM LMP-om VEZANO ZA DJEČJI RAD, PRISILNI RAD I ZSR**

Datum i mjesto izdavanja: _____

Naziv i adresa Dobavljača: _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo

- Da smo usklađeni sa svim domaćim zakonima¹⁹ i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i radne odnose, uslove vezane za radnu snagu i radne uslove.
- Da smo opredijeljeni da obezbijedimo sigurno i zdravo okruženje za naše zaposlenike, kao i da implementiramo sve zahtjeve vezane za zdravlje i zaštitu na radu kako su predviđeni domaćim zakonodavstvom.
- Da ne toleriramo bilo koji oblik dječjeg, prisilnog ili ropskog rada.
- Da zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja (uključujući seksualno), zlostavljanja, nasilja i rodno zasnovanog nasilja na radu, kao i da zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenika ili grupa zaposlenika po bilo kom osnovu i iz bilo kojeg razloga.
- Da ćemo voditi evidencije vezane za radnu snagu, povrede na radu, profesionalna oboljenja, izbjegnute nesreće i incidente.

Ovime potvrđujemo naše razumijevanje da naše privredno društvo može biti podvrgnuto najavljenim i nenajavljenim posjetama, terenskim provjerama i revizijama radne snage i radnih uslova od strane Izvođača preko kojeg se materijali i roba dobavljaju za Projekt, kao i od strane osoblja TIU i nezavisnih trećih lica s ciljem provjere usklađenosti s gore navedenom izjavom.

Razumijemo da bi nepoštivanje bilo koje od gore navedenih preuzetih obaveza moglo dovesti do raskida ugovora i isključivanja iz projekta.

Potpis:

Ime i prezime:

Funkcija:

¹⁹ Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Dobavljač iz strane države

PRILOG 4**Primjer obrasca za žalbe**

Referentni broj:	
Puno ime i prezime (neobavezno)	
Kontakt informacije (neobavezno) <i>Molimo označite na koji način želite da budete kontaktirani (putem pošte, telefona, elektronske pošte)</i>	<input type="checkbox"/> Putem pošte: Molimo navesti adresu za dostavu pošte: _____ _____ <input type="checkbox"/> Putem telefona: _____ <input type="checkbox"/> Putem elektronske pošte: _____ <input type="checkbox"/> Putem web stranice
Preferirani jezik komunikacije	<input type="checkbox"/> bosanski / hrvatski / srpski <input type="checkbox"/> engleski <input type="checkbox"/> drugo _____
Opis incidenta za žalbu	Šta se je desilo? Gdje se je to desilo? Kome se je to desilo? Šta je rezultat problema?
Datum incidenta / žalbe	
	<input type="checkbox"/> Incident/žalba koji su se desili jednom (datum _____) <input type="checkbox"/> Desili su se više od jednog puta (koliko puta? _____) <input type="checkbox"/> Tekući (problem koji trenutno postoji)
Šta biste željeli da se dogodi?	

Potpis: _____

Datum: _____

PRILOG 5

Zapisnik sa javnih konsultacija

Dodati nakon javnih konsultacija