

**Nacrt procedure za upravljanje radnom snagom
(LMP)**

za

**Projekat jačanja digitalne uprave za pružanje
usluga**

P178162

u

Republici Kosovo

Oktober 2022.

Sadržaj

1. UVOD.....	3
1.1. Cilj i svrha procedura za upravljanje radnom snagom.....	3
1.2. Ciljevi i aktivnosti projekta.....	4
2. PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE U PROJEKTU	8
2.1. Broj i karakteristike projektnih radnika	9
2.1.1. <i>Direktni radnici</i>	9
2.1.2. <i>Vladini javni službenici</i>	10
2.1.3. <i>Radnici pod ugovorom</i>	10
2.1.4. <i>Radnici primarnog snabdevača</i>	11
2.2. Vremenski rokovi u vezi sa uslovima za radnu snagu	11
3. PROCENA POTENCIJALNIH KLJUČNIH RIZIKA U VEZI SA RADNOM SNAGOM	13
3.1. Projektne aktivnosti	13
3.2. Potencijalni rizici za projekat u vezi sa radnom snagom.....	14
4. ZAKONSKI I REGULATORNI OKVIR ZA RAD I RADNE USLOVE.....	16
4.1. Kratki pregled nacionalnog zakonodavstva o radu i radnim odnosima: opisi i uslovi	16
4.2. Kratak pregled nacionalnog zakonodavstva o radu: profesionalno zdravlje i bezbednost	18
4.3. Ekološki i socijalni standardi Svetske banke (ESS): Standard 2	20
5. ODGOVORNO OSOBLJE.....	20
6. USLOVI MANDATA I OPIS POSLOVA.....	22
7. POLITIKE I PROCEDURE	24
8. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSĻAVANJE.....	25
9. MEHANIZAM ZA ŹALBE I PRIGOVORE	26
10. RUKOVODSTVO UGOVARAČA/IZVOĐAČA	27
11. RADNICI NA PRIMARNOM SNABDEVANJU	29
ANEKS 1 – OBRAZAC ZA ŹALBU	30

Spisak tabela

Tabela 1 Kategorije i tipovi radnika, potrebne veštine za projekat i uslovi za zaposlenje.....	12
Tabela 2: Ključni identifikovani rizici za radnu snagu i predložene mere	15

SPISAK SKRAĆENICA

AU	Administrativna uputstva
AIS	Agencija za informaciono društvo
CTO	Glavni tehnološki direktor
DTC	Komisija za digitalnu transformaciju
DTU	Jedinica za digitalnu transformaciju
E&S	Ekološko i socijalno
EHS	Životna sredina, zdravlje i bezbednost
ESF	Ekološki i društveni okvir
ESCP	Plan ekoloških i društvenih obaveza
ESS2	Ekološki i socijalni standard 2
FM	Finansijski menadžment
GFP	Osoba za kontakt za žalbe
GRM	Mehanizam za rešavanje pritužbi
GRS	Služba za rešavanje žalbi
GM	Mehanizam za žalbe
MOR	Međunarodna organizacija rada
IPF	Finansiranje investicionih projekata
LMP	Procedure upravljanja radom
ZBZR	Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu
MUP	Ministarstvo unutrašnjih poslova
MFRT	Ministarstvo finansija, rada i transfera
MIPT	Ministarstvo industrije, preduzetništva i trgovine
ZBR	Zdravlje i bezbednost na radu
PDO	Ciljevi razvoja projekta
JIP	Jedinica za implementaciju projekta
PMC	Odbor za upravljanje projektima
KPM	Kabinet premijera
POM	Operativni priručnik projekta
SEP	Plan angažovanja zainteresovanih strana
SEA/SH	Seksualna eksploatacija i zlostavljanje/seksualno uznemiravanje
TA	Tehnička pomoć
ToR	Projektni zadatak
SB	Svetska banka

1. UVOD

Ovaj dokument obrađuje Procedure upravljanja radom i radnom snagom (LMP) i razvijen je na zahtev Svetske banke kao podrška Projektu finansiranja investicionih projekata (IPF) za jačanje projekta digitalnog upravljanja za pružanje usluga (P178162) u Republici Kosovo. To uključuje politike, pravila, propise, procedure i nadležnosti koje regulišu i regulišu radnu snagu u organizaciji/agenciji. LMP će se koristiti za identifikaciju glavnih zahteva i rizika vezanih za projekat, kao i za određivanje mera za upravljanje rizicima povezanim sa zapošljavanjem u okviru projekta i neophodnih resursa za efikasno planiranje i upravljanje.

Očekuje se da će predložene projektne aktivnosti imati neke niske negativne uticaje/rizike vezane za uslove rada i SEA/SH rizike. Ovi rizici se razumeju i njima će se upravljati postupcima navedenim u ovom planu. Vlada je posvećena, na kontinuiranoj osnovi tokom trajanja projekta, da proceni rizike i uticaje i da uspostavi adekvatne mere i procedure za upravljanje negativnim uticajima.

1.1. Cilj i svrha procedura za upravljanje radnom snagom

Ovaj dokument (LMP) će uputiti entitet za implementaciju (AIS) kako da upravlja aspektima projekta koji se odnose na zapošljavanje i da minimizira potencijalne rizike za rad koji nastaju tokom implementacije. Identifikuje kategorije radnika i delatnosti u kojima će biti zaposleni, rizike u vezi sa tim i predlaže sprovođenje mera usklađenosti. Dokument takođe utvrđuje odredbe i uslove za zapošljavanje ili angažovanje radnika na Projektu, precizira zahteve i standarde koje treba ispuniti i politike i procedure koje treba slediti za efikasno planiranje i upravljanje.

LMP će biti u skladu sa Okvirom zaštite životne sredine i društva Svetske banke (ESF), ciljevima navedenim u ESS2 i nacionalnim propisima/zakonima o radu i zdravlju i zdravlju kako bi se ostvarivalo sledeće:

- promovisanje bezbednosti i zdravlja na radu, pravičan tretman, nediskriminacije i jednakih mogućnosti projektnih radnika
- zaštita radnika na projektu, uključujući ugrožene radnike kao što su žene, osobe sa invaliditetom, deca (radnog uzrasta, u skladu sa ovim ESS2) i radnici migranti, radnici po ugovoru, radnici u zajednici i radnici primarne nabavke, prema potrebi.
- sprečavanje upotrebe svih oblika prinudnog rada i dečijeg rada.
- podrška za principe slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja projektnih radnika na način koji je u skladu sa nacionalnim pravom, i
- obezbeđivanje radnicima na projektu dostupnih sredstava za iznošenje zabrinutosti na radnom mestu.

LMP se primenjuje na sve radnike na Projektu bez obzira na to da li oni rade sa punim radnim vremenom, skraćeno radno vreme, privremeni, sezonski ili radnici migranti. LMP je aktuelan dokument i može se ažurirati u skladu sa zahtevima projekta.

1.2. Ciljevi i aktivnosti projekta

Predloženi projekat je dizajniran da poboljša kvalitet i pristup korisnika odabranim javnim administrativnim uslugama na Kosovu. On će podržati postizanje sledećih dogovorenih pokazatelja rezultata PDO:

- Broj transakcija izvršenih preko e-Kosova mesečno (pristup)
- Procenat žena koje pristupaju javnim uslugama preko e-Kosova (pristup)
- Procenat ciljanih ranjivih grupa koje pristupaju javnim uslugama putem e-Kosova (tj. siromašni, RAE, pojedinci sa invaliditetom) (pristup)
- Usklađenost sa „standardima usluge“ za usluge pod kategorijama životnih događaja pilota (kvalitet)
- Broj Internet servisa koji automatizuju sigurnu i pouzdanu razmenu podataka preko vladinog mrežnog prolaza (GG) (ili čvorišta vladinih usluga) (kvalitet)

Ukupni troškovi projekta „Jačanje digitalnog upravljanja za projekat pružanja usluga (P178162)“ u Republici Kosovo biće oko 20 miliona USD. Projekat će realizovati Agencija za informaciono društvo uz podršku JIP.

Projekat se sastoji od sledećih komponenti:

- **Komponenta 1: Digitalna transformacija vlade**

Ova komponenta će podržati inicijative za uspostavljanje arhitekture „cele vlade“ i zajedničkih platformi neophodnih za digitalnu transformaciju vlade i olakšavanje pružanja javnih usluga usmerenih na građane. Ovo uključuje poboljšanje interoperabilnosti vladinih sistema, rešenja za oporavak u slučaju katastrofe/kontinuitet poslovanja i zajedničke platforme (npr. Vladin prolaz, aranžmani SDC/DRC, platforma cele vlade). Konkretno, komponenta će podržati sledeće oblasti:

Pod-komponenta 1.1: Izrada standarda i protokola za interoperabilnost, kao i odgovarajuće infrastrukture.

Ova potkomponenta ima za cilj jačanje temelja za pružanje digitalnih usluga kroz razvoj standarda interoperabilnosti i odgovarajuće povezane infrastrukture. To će obuhvatiti sledeće:

- (i) Razvoj i implementacija Nacionalnog okvira interoperabilnosti u skladu sa novim evropskim okvirom interoperabilnosti (EIF);
- (ii) unapređenje Nacionalnog portala otvorenih podataka kroz razvoj procesa koji omogućavaju češća ažuriranja i dodatnih mogućnosti Aplikacionog programskog interfejsa (API),
- (iii) procenu i unapređenje vladinog kapija (GG) radi automatizacije bezbedne razmene podataka za ključni vladini sistemi, kao i G2G i G2C/G2B usluge koje se pružaju preko portala e-Kosova, i proširiti njegovu upotrebu, uključujući energetski efikasan hardver po potrebi;
- (iv) poboljšanja interoperabilnosti osnovnih registara i odabranih ključnih javnih subjekata;
- (v) povezane aktivnosti izgradnje kapaciteta i upravljanja promenama.

Pod-komponenta 1.2: Jačanje aranžmana SDC/DRC i tranzicija u smeru vladine „klaud“ (oblak) platforme.

Cilj ove potkomponente je jačanje aranžmana državnog data centra (SDC) i centra za oporavak od katastrofe (DRC) i podrška prelasku na računarstvo u oblaku, kako bi se poboljšala otpornost vladinih poslovnih operacija na poremećaje, između ostalog, klimatske promene prirodnih katastrofa i drugih događaja na Kosovu. To će obuhvatiti sledeće:

(i) Podrška za uspostavljanje zajedničkog DRC-a za kratkoročne potrebe za smeštaj odabranih vladinih kritičnih informacionih sistema koji zahtevaju skoro nulti prekid rada ili gubitak podataka u slučaju prekida primarnog centra podataka; (ii) razvoj Plana tranzicije računarstva u oblaku koji obezbeđuje mapu puta za prelazak na hibridnu vladinu platformu u oblaku i obezbeđuje poverljivost, integritet i dostupnost podataka i informacionih sistema, pored obezbeđivanja bezbednosti i prenosivosti; plan migracije za javni sektor; i podrška pripremi povezanih politika koje imaju za cilj da obezbede spremnost u oblaku i svest o oblaku svih novih informacionih sistema; i (iii) nabavku energetski efikasne kritične opreme za SDC/DRC, po potrebi, radi zaštite informacija koje se čuvaju i održavaju u državnim registrima.

Pod-komponenta 1.3: Izrada platforme „Celokupna vlada“

Cilj ove potkomponente je da se razvije platforma za celu državu koja će služiti kao centar za javne službenike i poboljšati unutrašnje procese, komunikaciju i saradnju. To će sadržati sledeće:

- (a) Dizajn, razvoj i fazno uvođenje platforme za cijelu državu koja ima za cilj poboljšanje komunikacije, saradnje i angažmana između javnih službenika, kao i praćenje implementacije Nacionalne strategije razvoja 2030. i drugih vladinih politika, uključujući, između ostalog, funkcionalne oblasti koji se odnose na organizaciju i ljudske resurse, saradnju, upravljanje resursima, vesti, radni tok/upravljanje predmetima (uključujući veze sa sistemom upravljanja dokumentima i nacionalnim alatima za elektronski potpis), e-arhiviranje i alate za praćenje i upravljanje učinkom; i povezane aktivnosti izgradnje kapaciteta i upravljanja promenama.
- (b) Procena infrastrukturnih potreba vladine mreže (GovNet) i podrška za proširenje GovNet infrastrukture, uključujući energetski efikasnu opremu po potrebi.

• **Komponenta 2: Digitalna transformacija pružanja javnih usluga**

Ova komponenta će podržati proširenje vladinih e-usluga kroz nadograđeno e-Kosovo i pilotirati inovativni pristup proaktivnom pružanju usluga usredsređenog na građane organizovane oko životnih događaja. Paralelno sa podrškom poboljšanja platforme e-Kosova i proširenog broja dostupnih usluga, Projekat će podržati aktivnosti koje pomažu Kosovu da pređe na usluge usmerene na građane kroz usvajanje višekanalnog pristupa pružanju usluga i unapređenje inovativnog pristupa usluga klastera oko životnih događaja da se proaktivno angažuju sa građanima/korisnicima. Podrška projektu će biti strukturisana oko četiri potkomponente.

Pod-komponenta 2.1. Jačanje i ažuriranje platforme „e-Kosova“ i baznih registara

Cilj ove potkomponente jeste da podrži proširenje vladinih digitalnih usluga u nadograđenom portalu „e-Kosova“ i da podrži međusobno povezivanje osnovnih registara, posebno matičnog registra. Posebno će uključiti sledeće:

- (a) Tehnička poboljšanja platforme e-Kosova koja poboljšavaju dostupnost, skalabilnost, performanse, bezbednost i pristupačnost, kao i uključivanje usluga koje su već dostupne kao e-usluge ili su u procesu digitalizacije.
- (b) Poboljšanja pristupačnosti putem unapređenog dizajna aplikacije e-Kosova radi poboljšanja korisničkog interfejsa, uključujući korisnike sa posebnim potrebama, koji ispunjavaju

standarde VCAG 2.0 ili novije za osobe sa invaliditetom; i razvoj nadograđene mobilne aplikacije e-Kosova;

(c) Dalje međusobno povezivanje ključnih baznih registara, posebno baze podataka Kosovske agencije za civilnu registraciju (ACR), sa e-Kosovo i korišćenje od strane drugih organizacija za promovisanje integrisanih usluga putem, između ostalog: (i) kreiranja elektronske arhive datoteka o svi ključni pojedinačni identifikacioni dokumenti izdati na Kosovu tokom bivše Jugoslavije i kasnije tokom okupacije Kosova koji omogućavaju veze sa drugim relevantnim registrima ACR-a i međusobno povezivanje sa drugim baznim registrima, bazama podataka; (ii) razvoj centralizovane, elektronske platforme otvorenih podataka za ACR koja pomaže drugim zainteresovanim organizacijama i građanima da se povežu sa ažuriranim podacima u realnom vremenu iz sistema ACR; (iii) unapređenje i održavanje sistema vozačkih dozvola; (d) podržava međusobno povezivanje baza podataka ACR i drugih vladinih elektronskih sistema; i (e) nabavku energetske efikasne opreme po potrebi.

(d) Jačanje namenskih timova AIS koji su odgovorni za upravljanje platformom e-Kosova, kao i povećan fokus na analitiku podataka i istraživanje korisnika, uključujući postavljanje ključnih indikatora učinka (KPI) i sporazuma o nivou usluge (SLA) za bilo koje odabranu uslugu kojoj se pristupa na e-Kosova, razvoj kontrolne table učinka, izveštaje o praćenju i preporuke za poboljšanje kvaliteta na osnovu generisanih informacija.

Pod-komponenta 2.2. Jačanje višekanalnog pristupa digitalnim uslugama gde je građanin u centru pažnje

Cilj ove potkomponente je da operacionalizuje višekanalni pristup uslugama, uključujući komunikacijsku kampanju za mobilizaciju građana kao korisnika usluga i modernizovanu arhitekturu korisničke usluge. Posebno će uključivati sledeće:

(a) Dizajn i nadogradnja novog, višekanalnog, digitalizovanog e-Kosova Kontakt centra u okviru AIS-a, uključujući, između ostalog: (i) razvoj integrisanog softvera „*Help-Line*“ koji je povezan sa e-Kosovo i drugim relevantnim sistemima; (ii) uvođenje softvera za upravljanje odnosima sa klijentima (CRM) za podršku rešavanju problema sa korišćenjem digitalnih usluga, uključujući upravljanje tikitima, praćenje u realnom vremenu, tekstualni i glasovni virtuelni pomoćnik za filtriranje upita korisnika usluga; i prikupljanje povratnih informacija korisnika putem tekstualnih poruka; (iii) nabavka povezanog energetske efikasnog hardvera i mrežne opreme, kao i opremanje potrebna za Kontakt centar e-Kosova; (iv) analizu korisničkih podataka, uključujući podatke na osnovu novih izlaznih anketa za pojedinačne korisnike koji su pristupili e-usluzi; i (v) dodatne identifikovane potrebe za obukom radne snage Kontakt centra.

(b) Uspostavljanje pilot Integrisanog servisnog centra (ISC) u Prištini u okviru postojeće vladine lokacije, uključujući, između ostalog, (i) finansiranje studije izvodljivosti i konkurs za dizajn i master plan područja; (ii) podrška manjim potrebama za renoviranjem i dodatnim investicijama u energetske efikasan hardver i softver kako bi novi ISC postao operativan i maksimizirala njegovu energetske efikasnost; i (iii) komunikaciona kampanja za podizanje svesti o ISC u Prištini, i povezana sa aktivnošću 2.2(c).

(c) Razvoj i implementacija aktivne informativne, obrazovne i komunikacione (IEC) komunikacijske kampanje za povećanje svesti i mobilisanje građana o više kanala pristupa e-

uslugama, uključujući, između ostalog, (i) anketu u prva godina koja cilja na ranjive grupe (stariji građani, žene, RAE zajednice) da bolje osmisle IEC - program za informisanje; (ii) dodatna istraživanja osmišljena i sprovedena u srednjoročnom periodu i naknadno (I4, I5) da bi se pratio i poboljšao uticaj IEC - programa za informisanje i ciljanih napora mobilizacije kako bi se posebno dosegle identifikovane ranjive grupe.

Pod-komponenta 2.3. Pilot-primena Digitalnih usluga sa građaninom u centru pažnje sa pristupom životnog događaja

Ova potkomponenta ima za cilj da podrži razvoj pružanja usluga usredsređenog na građane pilotiranjem pristupa životnim događajima kao važnog demonstracionog efekta inovacija u pružanju proaktivnih integriranih usluga koje su otporne na poremećaje u fizičkom pristupu vladinim zgradama. Posebno će sadržati sledeće:

- (a) Analiza globalnog iskustva u korišćenju pristupa životnih događaja i finalizacija usluga koje će biti odabrane za podršku u okviru Projekta; grupisanje postojećih digitalnih usluga povezanih sa izabranim životnim događajem na portalu e-Kosova (videti Aneks 2, Tabela 1 za početnu primenu u kontekstu Kosova oko dve kategorije životnih događaja u vezi sa stanovanjem i porodicom);
- (b) Re-inženjering usluga oko dve kategorije usluga koje se odnose na prioritetne životne događaje (zasnovano na kriterijumima dogovorenim sa Vladom, uključujući spremnost e-usluge; značaj usluga i potražnju korisnika za uticaj; i rodna pitanja i sveukupna uključenost), tako da paket usluga grupisanih oko životnog događaja isporučuje se na proaktivan način kada se verifikuje događaj koji pokreće. Za svaku kategoriju životnih događaja, odabrane povezane usluge će se, tamo gde je potrebno, podvrgnuti: (i) nadogradnji ICT i automatizacije radi povećanja proaktivnosti, uključujući gde je relevantna integraciju metoda mašinskog učenja i veštačke inteligencije za poboljšanje puteva korisnika, davanje predloga za kontekst korisnika, otkrivanje anomalija ponašanja korisnika i predviđanje velikih opterećenja; (ii) administrativna racionalizacija i pojednostavljenje; i (iii) podrška neophodnim regulatornim i zakonskim amandmanima.

Pod-komponenta 2.4. Inovacije

Potkomponenta će podržati Vladin cilj da uspostavi ćeliju za inovacije u okviru AIS-a kako bi se iskoristila inovativna rešenja digitalne transformacije za poboljšanje pristupa i kvaliteta javnih usluga. Posebno će pružiti podršku za sledeće:

- (a) Uspostavljanje ćelije za inovacije u okviru Vlade kao odgovornog organa za angažovanje sa zainteresovanim programerima i za korišćenje dodatnog donatorskog finansiranja za inovativna rešenja koja trenutno postoje. Moguće oblasti mogu uključivati: otpornost na klimu, inovacije u nabavci digitalne robe i usluga, inovacije u angažovanju građana i alate za pružanje usluga; i
- (b) Odabrane aktivnosti koje će doprineti jačanju ekosistema inovacija tako što će iskoristiti kapacitete privatnog sektora i dijaspore, i promovisati kulturu inovacija unutar Vlade, kao što je, između ostalog, (i) korišćenje graničnih tehnologija (satelit -zasnovana tehnologija, AI, mašinsko

učenje, veliki podaci); (ii) prikupljanje ideja o javnim politikama i strategijama, i (iii) uključivanje privatnog sektora u rešavanje izazova javnog sektora (start-up).

- **Komponenta 3: Institucionalno jačanje, upravljanje promenama i upravljanje projektom**

Ova komponenta ima za cilj pružanje ciljane tehničke pomoći za podršku institucionalnom jačanju i aktivnostima upravljanja promenama koje su potrebne za uspešnu implementaciju Projekta i postizanje rezultata. Uključuje tri potkomponente:

Potkomponenta 3.1. Institucionalno jačanje. Ova potkomponenta ima za cilj da pruži specijalizovanu tehničku pomoć za jačanje politike upravljanja podacima i institucionalnog okvira neophodnog za pokretanje digitalne transformacije vlade i usluga i negovanje kulture poverenja i saradnje među javnim subjektima. Ovo će uključivati, između ostalog, sledeće:

(a) Jačanje institucionalnog i pravnog okvira za upravljanje podacima kroz, između ostalog, (i) uspostavljanje tela za upravljanje podacima odgovornog za razvoj i sprovođenje strategije upravljanja podacima; (ii) razvoj metodologije, standarda i protokola za klasifikaciju podataka, kao i poboljšanja pravnog i organizacionog okvira, (iii) revizije pravnog okvira radi poboljšanja usklađenosti sa relevantnim propisima EU; (iv) osmišljavanje mera privatnosti i bezbednosti, kao i drugih pravnih mera zaštite i omogućavanja; (v) jačanje Agencije za informacije i privatnost; i (vi) osmišljavanje i sprovođenje podsticaja za bolje upravljanje investicijama u ICT, kao što je politika kontrole potrošnje; i

(b) Jačanje institucionalne i koordinacione strukture predviđene Strategijom e-Uprave 2023-2027 (uključujući uspostavljanje Jedinice za digitalnu transformaciju u okviru kabineta premijera).

Potkomponenta 3.2. Upravljanje promenama. Ova potkomponenta ima za cilj da podrži procese upravljanja promenama i izgradnje kapaciteta koji su važni za osiguranje uspeha reformi digitalne vlade. Konkretnije, ovo će:

(a) Identifikovati ciljano upravljanje promenama i podršku za izgradnju kapaciteta u vezi sa (i) veštinama na nivou liderstva za planiranje i sprovođenje reformi na vremenski ograničen način (npr. primenljivost pristupa brzim rezultatima); (ii) menadžerske veštine (ne informatičke ili nespecijalizovane) za podršku određivanju prioriteta reformi i odabiru usluga koje će se digitalizovati prvenstveno u skladu sa potrebama korisnika; i (iii) šire tehničke (uključujući IT-u vezi) veštine koje treba da budu uspostavljene u ključnim ministarstvima, odeljenjima i agencijama kako bi se obezbedilo katalizator za šire usvajanje novih IT sistema i cele vladine platforme podržane kroz projekat.

Potkomponenta 3.3 Upravljanje projektom. Ova potkomponenta ima za cilj jačanje kapaciteta Ministarstva unutrašnjih poslova za upravljanje Projektom. Konkretno, to će uključivati: zapošljavanje JIP-a (uključujući, između ostalog, ekspertizu za praćenje i evaluaciju, tehničku koordinaciju, planiranje projekta, upravljanje nabavkama i ugovorima i finansijsko upravljanje).

2. PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE U PROJEKTU

LMP se primenjuje na sve radnike na Projektu bez obzira na to da li oni rade sa punim radnim vremenom, skraćeno radno vreme, privremeni, sezonski ili radnici migranti. ESS2 kategorije projektne radnike u:

direktne radnike, radnike po ugovoru, radnike u zajednici, radnike primarne snabdevanja i državne službenike. U okviru ovog projekta očekuje se da će projekat obuhvatiti sledeće kategorije radnika:

- Direktni radnici - Radnici zaposleni ili angažovani direktno od strane predlagača projekta i Institucije koja sprovodi projekat. Ovde su uključeni: radnici redovno zaposleni kod Zajmoprimca u Jedinici za implementaciju projekta (Osoblje JIP u okviru AIS-a u MUP-u); individualni konsultanti i savetodavni stručnjaci; i osnovno osoblje Jedinice za digitalnu transformaciju (DTU) u okviru KP.
- Državni službenici - uključuje postojeće državne službenike koji rade u okviru projekta, kao što su oni u instituciji za implementaciju (AIS) i drugim ključnim institucijama koji rade posebno u vezi sa različitim aktivnostima u okviru projekta i novim zaposlenima u Kontakt centru u okviru AIS-a, i zaposleni u pilot Integrisanom servisnom centru (ISC) u Prištini.
- Radnici po ugovoru - radnici zaposleni ili angažovani preko trećih lica za obavljanje poslova u vezi sa osnovnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju. Ova kategorija će uključivati zaposlene u: kompanijama za razvoj softvera (za dizajn, razvoj, proces reinženjeringa); Konsultantske kompanije za razvoj strategija i planova; Kompanije za izradu studija izvodljivosti; Konsultantske kompanije za životnu sredinu; Preduzeća za obuku; Kompanije za nabavku i montažu hardvera; Komunikacione konsultantske kompanije; Druge kompanije za obuku i savetovanje.
- Radnici na primarnom snabdevanju. ovo može da obuhvata ljude koji rade za ugovarače/podugovarače koji snabdevaju materijalom i opremom za izvođenje aktivnosti u projektu.

Commented [SL1]: Ljudi koji su zaposleni ili angažovani za projekat su "Projektni radnici"

Radnici u zajednici neće biti angažovani na projektu. Oni koji rade u pozajmištima, kamenolomima i dobavljačima građevinskog materijala takođe nisu relevantni u ovom projektu.

2.1. Broj i karakteristike projektnih radnika

Tačan broj projektnih radnika (direktnih, ugovorenih ili državnih službenika) koji će biti angažovani/zaposleni na projektu još nije precizno poznat. Relevantne informacije o tačnom broju radnika koji će biti angažovani na ovom projektu biće definisane čim se definišu projektne aktivnosti, a detalji će biti navedeni u Operativnom priručniku projekta.

Za projekat će biti potrebna uglavnom kvalifikovana i kompetentna radna snaga sa formalnim obrazovanjem ili veštinama stečenim iskustvom i kvalifikacijama. Kvalifikovana radna snaga u ovoj fazi uključuje; stručnjaci za veštinu rada za koordinaciju, nabavku, finansijsko upravljanje (FM), životnu sredinu i društvo, praćenje i evaluaciju, stručnjaci za komunikacije; tehničar za digitalnu infrastrukturu, reinženjering poslovnih procesa, upravljanje promenama i koordinaciju; profesionalni tehničar za instalaciju hardvera i softvera i stručnjaci/stručnjaci ugovorenih kompanija sa profesionalnim iskustvom na izradi planova, dizajnu platformi, dijagnostici, reinženjeringu usluga, upravljanju promenama i izgradnji kapaciteta, kampanji i komunikaciji, pravnoj ekspertizi, izradi strategija, anketiranje itd.

Univerzitetska diploma će biti minimalni uslov za angažovanje u ovom projektu. Relevantno i uspešno profesionalno iskustvo će za sve angažovane radnike takođe biti jedan od glavnih zahteva.

Commented [SL2]: Projekat takođe ima neke male aktivnosti rehabilitacije. Ne smatram da je univerzitetska diploma potrebna za taj rad

2.1.1. Direktni radnici

JIP će imati glavni tim koji uključuje direktora projekta, koordinatora projekta i stručnjaka za nabavke. Takođe će angažovati kvalifikovano i iskusno osoblje za obavljanje specifičnih operativnih i savetodavnih

uloga u vezi sa finansijskim upravljanjem (FM), životnom sredinom i socijalnim pitanjima, praćenjem i evaluacijom i komunikacijama.

DTU, koji će služiti kao centar za digitalnu transformaciju, imaće glavni tehnički službenik (CTO) i oslanjaće se na veštine iz javnog i privatnog sektora, uključujući osnovno osoblje sa tehničkim odgovornostima u vezi sa digitalnom infrastrukturom, reinženjeringom poslovnih procesa, promenama upravljanje i koordinaciju. Od svih angažovanih direktnih radnika se očekuje da budu nabavljeni na nacionalnom nivou i da će imati adekvatan nivo obrazovanja.

Zajmoprimac se obavezuje da će poštovati smernice Banke za nabavku o zapošljavanju radnika na Projektu (direktni radnici u JIP i svi konsultanti angažovani u projektnim aktivnostima). Ovi radnici će biti angažovani putem standardnog obrasca ugovora o robu, radovima, ne-konsultantskim uslugama i konsultantskim uslugama koje obezbeđuje Svetska banka i treba da budu ispunjeni zahtevi ESS2.

2.1.2. Vladini javni službenici

Tačan broj postojećih i novih državnih službenika angažovanih na projektu još nije poznat, ali će uključivati; AIS projektni tim angažovan na implementaciji projekta, zaposleni u drugim institucijama/agencijama angažovani na određenim projektnim aktivnostima kao što su; zaposleni u Ministarstvu unutrašnjih poslova, Odeljenju za javnu upravu, Ministarstva industrije, preduzetništva i trgovine (MIET), Ministarstva finansija, rada i transfera, Ministarstva za ekonomski razvoj i drugih resornih ministarstava, Agencije za civilni registar, Kosovskog katastra Agencija, itd. i novi zaposleni u ISC u Prištini i oni u Kontakt centru i pozivnom centru sistema za pomoć.

Postojeći državni službenici koji su raspoređeni na poslovima vezanim za projekte, bez obzira da li rade sa punim ili nepunim radnim vremenom, nastaviće da rade pod uslovima postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru. Oni će, međutim, biti obuhvaćeni projektnim merama za rešavanje pitanja zdravlja na radu (ESS2 paragrafi 24 do 30) i merama za zaštitu radne snage u smislu dečijeg rada i prinudnog rada (ESS 2 stavovi 17 do 20). Ukoliko će zapošljavanje ili angažovanje državnog službenika biti prebačeno na Projekat u skladu sa svim zakonskim uslovima, premešteni radnici će podleći svim zahtevima ESS2. Novi državni službenici zaposleni u novom ISC-u i Kontakt centru biće primljeni u radni odnos po uslovima i odredbama ugovora u javnom sektoru.

Neki od postojećih državnih službenika biće deo sledećih operativnih tela koja će biti uspostavljena za Projekat:

- Odbor za upravljanje projektima (PMC) na čelu sa glavnim tehnološkim službenikom, a sastoji se od institucionalnih predstavnika različitih agencija odgovornih i za koordinaciju i za tehničku implementaciju.
- Komisija za digitalnu transformaciju na čelu sa premijerom, a uz učešće predstavnika Ministarstva finansija, Ministarstva unutrašnjih poslova i drugih zainteresovanih strana.

2.1.3. Radnici pod ugovorom

AIS/JIP će angažovati radnike po ugovoru za pružanje tehničke pomoći za implementaciju projekta. Aktivnosti koje će obavljati radnici konsultantskih firmi obuhvataju projektovanje, dijagnostiku i razvoj, reinženjering procesa, studiju izvodljivosti, komunikaciju planova i strategija, obuku i anketiranje, pravnu

Commented [SL3]: Projekat će takođe imati ugovore sa građevinskim kompanijama za manje radove na renoviranju ili opremanju.

ekspertizu, itd. U ovoj kategoriji svo angažovano osoblje će biti kvalifikovana radna snaga. Projekat će takođe angažovati izvođače za instalaciju, servere i hardver ili opremu. Broj ugovorenih radnika još nije poznat. Osoblje po ugovoru će biti predmet LMP-a. Moguće je da će međunarodni radnici biti angažovani za različite aktivnosti.

Od većine ugovorenih radnika se očekuje da budu stručnjaci u svojim oblastima, uz podršku iskusnih profesionalaca. Iskustvo svih angažovanih ugovorenih radnika treba da bude na nivou složenosti datih zadataka/zadatka. Ugovorno-pravni odnos između ugovorenih radnika i AIS-a biće uspostavljen kroz ugovore koji se dodeljuju u skladu sa standardnim procedurama nabavki i tenderskom dokumentacijom Svetske banke za specifične projektne aktivnosti koje imaju standardnu formulaciju uslova rada i uslova rada.

Zajmoprimac mora da uključi u projektne zadatke i ugovore za konsultante i konsultantske firme mere kako bi osigurao usklađenost sa ESS2, zadovoljavajućim za Banku. Pored toga, uključite žalbene mehanizme koje radnici na projektu mogu koristiti ako smatraju da se njihova ugovorna prava ne poštuju.

2.1.4. Radnici primarnog snabdevača

Primarni snabdevači za projekat će uglavnom biti snabdevači električnim i elektronskim uređajima, za centar za oporavak od katastrofe i ISC. Na osnovu zahteva u komponenti 1 i 2, radnici za primarno snabdevanje će biti angažovani od strane dobavljača po potrebi. JIP će obezbediti (i periodično nadgledati) da se deca ne regrutuju i da radnici ne budu podvrgnuti „prisilnom radu“ ni na koji način. JIP će biti odgovoran da osigura da se ovi standardi striktno poštuju.

2.2. Vremenski rokovi u vezi sa uslovima za radnu snagu

Za sve vreme trajanja Projekta (5 godina, između 2023. i 2028.) potrebni su direktni radnici u JIP i DTU i postojeći državni službenici za obavljanje određenih projektnih aktivnosti i novi državni službenici za ISC i Kontakt centar. Direktni radnici u JIP i DTU će imati individualne ugovore sa punim radnim vremenom. Direktni radnici u ključnoj agenciji za implementaciju i drugim institucijama angažovanim na određenim aktivnostima za projekat su radnici javnih službenika sa punim radnim vremenom. JIP i DTU će zaposliti konsultante i pomoćno osoblje koji rade na ugovornim osnovama kao deo implementacije projekta. Uslovi i odredbe ovih konsultanata vođeni su Nacionalnim zakonom o radu i ESS2. Konsultanti sa operativnim, savetodavnim ulogama i tehničari (Konsultanti za rukovođenje, Obuka i priprema za nabavke i finansijsko upravljanje, Revizija dokumentacije, tehnička podrška za ICT i upravljanje promenama, Obuka i praćenje SEP, LMP, ESCP i validacija ekoloških i društvenih rizici u srednjem roku) za podršku implementacije biće angažovani u kratkoročnom periodu (na fiksni broj dana/nedelja), a zahtevi za radnom snagom, uključujući raspored i rezultate, su navedeni u njihovim odgovarajućim ugovorima. Oni će biti angažovani tokom prvih dvanaest meseci projekta, druge godine projekta i tokom ostatka projekta.

Radnici po ugovoru biće angažovani ili na duži period od najmanje 12 meseci, i na kratkoročni period ne duži od šest meseci, a vremenski rok će biti definisan na osnovu potražnje, tokom celog perioda projekta. Kratkoročni ugovorni radnici biće angažovani na određeni broj dana u zavisnosti od vrste i količine posla. Vremenski raspored i rezultati će biti navedeni u njihovim odgovarajućim ugovorima. Vreme uključivanja ugovorenih radnika biće poznato u kasnijoj fazi, kada budu definisane detaljne aktivnosti na različitim potkomponentama. Osoblje po ugovoru će biti predmet LMP-a. Od izvođača će se takođe tražiti da obezbede da se svi podizvođači takođe pridržavaju LMP. Usluga zakupa za primarne dobavljače će se zasnivati na zalihama onako kako su nabavljeni.

Commented [SL4]: Nisam sigurna na šta se ovo odnosi. Možete li navesti aktivnosti ili dati više detalja. Takođe, proverite da su navodi u skladu sa brojem komponenti (promene su dodate u ovom LMP u vezi sa komponentama).

Sledeća tabela prikazuje glavni tip direktnih radnika/konsultanta i tehničara koji se očekuju da rade u okviru ovog projekta.

Tabela 1 Kategorije i tipovi radnika, potrebne veštine za projekat i uslovi za zaposlenje

Vreme	Kategorija projektnih radnika	Fokus	Potrebne veštine	Procenjeni resursi
Direktni radnici				
Puno vreme	Javni službenici - redovno zaposleni kod zajmoprimca (AIS) i u drugim ključnim ministarstvima/agencijama za implementaciju u zavisnosti od implementacije različitih potkomponenti	Implementacija projektnih aktivnosti	Implementacija projektnih aktivnosti	Oni imaju ugovore na puno vreme u skladu sa kosovskim Zakonom o radu.
Puno vreme	Novi radnici kontakt centra i Integrisanog servisnog centra u Prištini	Operacionalizovati višekanalni pristup uslugama, obezbediti rešavanje problema za korišćenje digitalnih usluga	Treba da se definiše kasnije.	Oni imaju ugovore na puno vreme u skladu sa kosovskim Zakonom o radu.
Puno vreme	Direktni radnici u JIP	Nadgledanje svakodnevnog upravljanja projektima pripremu i izvršenje godišnjih planova rada, budžeta, nabavke, obavljanje fiducijarnih funkcija; i priprema finansijskih izveštaja i izveštaja o učinku, uključujući polugodišnje izveštaje o napretku	Direktor projekta koordinator projekta, specijalista nabavke, specijalista za finansijski menadžment, stručnjak za životnu sredinu i socijalna pitanja, specijalista za praćenje i evaluaciju i specijalista za komunikacije	Ugovori na puno vreme za sve vreme trajanja faze implementacije projekta; Ugovori za konsultantske usluge.
Vreme	Fokus	Potrebne veštine	Procenjeni resursi	Uloga partnera
Konsultanti/savetnici i tehničari za podršku implementaciji				
Prvih dvanaest meseci	Upravljanje zadatkom	Lider tima za zadatak/ Specijalista za javni sektor	20 radnih nedelja osoblja (RN)	
	Nabavka	Specijalista za nabavke	6 RN	Obuka i priprema
	FM	Specijalista za FM	6 RN	Obuka i priprema
	Operativna podrška	Službenik za operacije	2 RN	Revizija dokumentacije

Commented [SL5]: Da li su ovo radnici pod ugovorom? Molim vas upotrebite propisanu terminologiju.

	Tehnička podrška	Specijalista za ICT/specijalista za upravljanje promenama	25 RN	Tehnička podrška
	ESF podrška	Specijalista za ekološka i socijalna pitanja	2 RN	Obuka i praćenje (Monitoring) SEP, LMP, ESCP
12-48 meseci	Upravljanje zadatkom	Lider tima za zadatak/ Specijalista za javni sektor	60 RN	Liderstvo zadatka
	Nabavka	Specijalista za nabavke	12 RN	Obuka i nadzor
	FM	Specijalista za FM	12 RN	Obuka i nadzor
	Operativna podrška	Službenik za operacije	3 RN	Revizija dokumentacije
	Tehnička podrška	Specijalista za ICT/specijalista za upravljanje promenama	25 RN	Tehnička podrška
	ESF podrška	Specijalista za ekološka i socijalna pitanja	3 RN	Monitoring SEP, LMP, ESCP; ocena/vrednovanje ekoloških i socijalnih rizika na polovini trajanja projekta.
Ostalo				

3. PROCENA POTENCIJALNIH KLJUČNIH RIZIKA U VEZI SA RADNOM SNAGOM

3.1. Projektne aktivnosti

Glavne vrste aktivnosti koje treba podržati od direktnih, ugovorenih radnika, primarnih snabdevača za Projekat i državnih službenika uključuju sledeće;

- Implementacija i postizanje rezultata Projekta (AIS), implementacija određenih aktivnosti Projekta (javni službenici drugih uključenih institucija)
- Podrška za radni tim u AIS-u sa odgovornostima u nadgledanju svakodnevnog upravljanja projektima, uključujući blagovremenu pripremu i izvršenje godišnjih planova rada i budžeta; priprema, izvršenje i ažuriranje planova nabavke i implementacije; obavljanje fiducijarnih funkcija; i priprema finansijskih izveštaja i izveštaja o učinku, uključujući polugodišnje izveštaje o napretku, pripremu izveštaja za glavnu tehnološku kancelariju u DTU, specifične operativne i savetodavne uloge u vezi sa finansijskim upravljanjem (FM), životnom sredinom i socijalnom, praćenjem i evaluacijom i komunikacijama (Direktni radnici u JIP)
- Podrška i koordinacija svih programa koji imaju za cilj digitalnu transformaciju (direktni radnici u DTU)
- Operacionalizovati višekanalni pristup uslugama, obezbediti rešavanje problema za korišćenje digitalnih usluga (direktni radnici kol centra i centra za integraciju usluga u Prištini)
- Tehnička pomoć i podrška za uspostavljanje tela za upravljanje podacima, uspostavljanje zajedničkog centra za oporavak od katastrofe (DRC) (radnici po ugovoru)

- Razvoj nacionalnih standarda interoperabilnosti, protokola i okvira, metodologije klasifikacije podataka, *Cloud Computing Transition Plan*, strategije za prelazak na hibridnu vladinu *Cloud* platformu, intranet platformu (ugovoreni radnici)
- TA podrška za unapređenje dizajna aplikacije platforme e-Kosova, digitalizacija ili integracija drugih registara, unapređenje postojećeg nacionalnog portala otvorenih podataka (ugovoreni radnici)
- Dizajn vladinog intraneta i priprema tenderske dokumentacije, novi digitalizovani sistem telefonske linije e-Kosova, pozivni centar, politika kontrole potrošnje (ugovoreni radnici)
- Instaliranje hardvera, softvera, mrežne opreme (ugovoreni radnici)
- Ankete za pojedinačne korisnike za analizu korisničkih podataka (ugovoreni radnici)
- Studija izvodljivosti, master plan područja; komunikacioni plan i kampanja, strategija angažovanja građana (ugovoreni radnici)
- Podrška za inovativna digitalna rešenja (ugovoreni radnici)
- Revizije pravnog okvira radi poboljšanja usklađenosti sa relevantnim propisima EU (ugovoreni radnici)
- Aktivnosti izgradnje kapaciteta za ključne zainteresovane strane (npr. AIS), Obuka za telefonski centar sistema za pomoć (ugovoreni radnici)
- Nabavka kritične DRC opreme i hardvera/softvera za ISC (primarni dobavljači).

3.2. Potencijalni rizici za projekat u vezi sa radnom snagom

S obzirom na prirodu aktivnosti podržanih od strane Projekta koje se odnose na upravljanje projektom, pripremu planova rada i budžeta, izveštaje o učinku, razvoj/dizajn platforme, razvoj standarda, protokola, planova i strategija, okvira, tehničku pomoć, obuku i komunikaciju, instalacija hardvera/softvera, itd. i eventualno samo mali fizički radovi za renoviranje postojećih objekata (prostorije za opremu) za DRC i Novi ISC i Kontakt centar, očekuje se da će ukupni rizici za rad biti niski i podnošljivi. Oni su rezimirani u nastavku:

Radni rizici povezani sa projektnim radnicima. Konsultanti/eksperti koji će biti angažovani preko JIP/AIS biće angažovani korišćenjem procedura koje su navedene u propisima i procedurama Svetske banke o nabavkama. Projektna aktivnosti za koje se LMP prijavljuje uglavnom će biti konsultantske prirode i samo građevinski radovi manjeg obima. Ključni ukupni rizici uključuju primenjivost zakona o radu, pitanja koja se odnose na nediskriminaciju i jednake mogućnosti, dostupnost sistema žalbenog mehanizma svim radnicima i aspekte zdravlja i bezbednosti na radu koji su specifični za kancelarijske poslove. Rizici u vezi sa produženim radnim vremenom, uslovima zaposlenja koji nisu obezbeđeni ugovorom za radnike angažovane na građevinskim radovima biće mali jer će se primenjivati nacionalni zakon o radu, posebno prema članu 56. zakona o naknadi prekovremenog rada i članu 10. Zakona o radu. zakon o radu.

Verovatnoća pojave dečijeg rada ili prinudnog rada je takođe minimalna, zanemarljiva i njima se upravlja nacionalnim zakonodavstvom. Projekat zahteva tehničko osoblje sa veštinama koje zahtevaju iskustvo i obrazovanje, što neće biti moguće za decu ili one mlađe od 18 godina. Nacionalni zakon o radu zabranjuje prisilni rad i sve vrste diskriminacije. Priliv radne snage nije relevantan.

Rizici za zdravlje i bezbednost na radu (OHS) su mali zbog vrste aktivnosti koje treba da se sprovedu, uglavnom konsultantske prirode i eventualno malih građevinskih radova (prostorije za opremu). Mogućnost da osoblje ne radi u propisno ventiliranim zgradama ili zgradama koje nisu opremljene odgovarajućim rashladnim uređajima je zanemarljiva. Postoji nizak/zanemarljiv rizik od vida, fizičkog i mentalnog zamora za zaposlene koji rade sa ekranskom opremom u slučaju da radno okruženje neće biti

neodgovarajuće. AIS i izvođači radova će striktno primeniti Minimalne bezbednosne i zdravstvene zahteve za radove u vezi sa opremom za ekrane, kao i odredbe Zakona o radu za uslove rada (član 45, 54) i primeniti mere zaštite na radu.

Pored ovoga, oni koji će ugrađivati hardver suočeni su sa niskim nivoom elektro radova i shodno tome niskim rizikom od strujnog udara i opekotina od električnog luka i opasnosti od saobraćajnih nezgoda zbog transporta opreme. Rizici po zdravlje i zdravlje povezani sa uspostavljanjem/instalacijom rezervnog objekta/zajedničkog centra za oporavak od katastrofe, kao što su visina, fizičke opasnosti i opasnosti po životnu sredinu, smatraju se niskim. Ne očekuju se značajne opasnosti od požara tokom uspostavljanja DRC-a. Rizici od požara tokom operacija DRC su još manji.

Diskriminacija, rizici u vezi sa SEA/SH. Žene koje traže zaposlenje u svim kategorijama zaposlenja (direktne radnice, radnice po ugovoru) mogu se suočiti sa seksualnim uznemiravanjem, uključujući zahteve u vezi sa seksualnim uslugama pre zapošljavanja. Međutim, projekat je ocenjen kao nisko rizičan po pitanju kršenja ljudskih prava, posebno diskriminacije, seksualne eksploatacije i zlostavljanja mladih žena u procesu zapošljavanja. Mere ublažavanja za rešavanje rizika SEA/SH su uključene u sledeću tabelu i u odeljku o politikama i procedurama.

Sledeća tabela daje rezime rizika vezanih za rad u vezi sa projektom i predložene mere za ublažavanje.

Tabela 2: Ključni identifikovani rizici za radnu snagu i predložene mere

Projektni koraci	Ključni identifikovani rizici u vezi sa radom	Predložene mere ublažavanja
Zaposlenje radne snage i radni uslovi	<ul style="list-style-type: none"> Mala mogućnost rizika po zdravlje i bezbednost zaposlenih zbog neodgovarajućeg radnog okruženja Mala mogućnost za rizike povezane sa produženim radnim vremenom, uslovima zapošljavanja koji nisu obezbeđeni ugovorom Nizak rizik u vezi sa kršenjem ljudskih prava, posebno diskriminacije ranjivih grupa (mlade žene, osobe sa invaliditetom, zajednica Roma i Aškalijski) u procesu zapošljavanja Mala mogućnost rizika u vezi sa seksualnom eksploatacijom i zlostavljanjem/seksualnim uznemiravanjem u procesu zapošljavanja i na radnom mestu 	<ul style="list-style-type: none"> Primeniti bezbednosne i zdravstvene zahteve za rad sa uređajima za ekran Odredbe prekovremenog rada navedene u Ugovoru i sprovedene u skladu sa zakonom na snazi. Radnici angažovani na građevinskim radovima će imati radni odnos određen pisanim ugovorom Svi direktni i ugovoreni radnici biće obavešteni o Kodeksu ponašanja projekta pre potpisivanja ugovora. Politika zabrane diskriminacije u vezi sa projektom će se razgovarati tokom uvoda u rad svim zaposlenima. Biće dostupni kanali za prijavljivanje bilo kakve stvarne ili sumnjive zloupotrebe (GRM) ljudskih prava, uključujući aspekte koji se odnose na ranjive grupe i SEA/SH Obuka

Commented [SL6]: Ovo nije jasno. Molim objasnite.

Commented [SL7]: Molim dodajte u sva relevantna poglavlja odredbu da će svi projektni radnici morati da potpišu Kodeks ponašanja koji je osetljiv u vezi sa pitanjima SEA/SH, a i mehanizam za pritužbe u Projektu će takođe biti posebno osetljiv za pitanja SEA/SH, što omogućava svakome da pokrene ovakve pritužbe.

Građevinski radovi manjeg obima; Montaža hardvera, uspostavljanje DRC, ISC, kontakt centra, transport opreme.	<ul style="list-style-type: none"> • Mali rizik od nezgoda/povreda pri rukovanju teškom opremom • Mali rizik od povreda radnika koji rukuju ugradnjom hardvera usled elektro radova (strujnih udara), renoviranje prostorija za DRC i ISC • Mali rizik po zdravlje i bezbednost zaposlenih angažovanih na uspostavljanju i radu centra za oporavak od katastrofe 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprovesti mere zaštite na radu • Osigurati da su radnici obučeni i upoznati sa sigurnosnim standardima • Obezbediti da bezbednosne smernice uključujući i sledeće: standardi bezbednosti električne energije za opremu i osoblje; sigurnosni standardi blica; fizičke granice za rad na električnim sistemima; požarni i ekološki standardi za skladištenje punjivih baterija; uspostavljeni su i sprovode se standardi sistema za gašenje požara • Striktne procedure za isključenje i proveru električne opreme treba da postoje pre nego što se izvode bilo kakvi radovi na održavanju ili pomeranja ili izolacije električnih instalacija kako bi se minimizirali opasni efekti; • Izvođač će razviti, usvojiti i senzibilizirati sve radnike na gradilištu o Standardnim operativnim procedurama koje vode rad na visinama, vožnju u okviru projekta, zdravlje i higijenu (u zavisnosti od pod-projekta) • Radnicima treba obezbediti odgovarajuću LZO
--	---	--

4. ZAKONSKI I REGULATORNI OKVIR ZA RAD I RADNE USLOVE

Sledeći odeljak predstavlja rezime nacionalnih politika, propisa ili zakona i sistema na Kosovu koji su primenljivi na sprovođenje projekta.

4.1. Kratki pregled nacionalnog zakonodavstva o radu i radnim odnosima: opisi i uslovi

Pravni okvir Kosova koji reguliše radni odnos se uglavnom sastoji od Zakona o radu br. 03/L-212 i Zakona br. 06/L – 114 o javnim službenicima. Zakonodavstvo o zaštiti rada je takođe zasnovano na Ustavu Republike Kosovo i drugim regulatornim pravnim aktima kao što je navedeno u nastavku:

- Zakon o radu br. 03/L-212.
- Zakon o javnim funkcionerima br. 06/L - 114
- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu br. 04/L-161.
- Zakon o strancima br. 04/L-219, 2013.
- Zakon o zaštiti dojenja br. 05/L-023.
- Zakon o organizovanju sindikata na Kosovu br. 04/L-011.
- Zakon o štrajku br. 03/L-200, izmenjen zakonom br. 04/L-119.
- Zakon o socijalno-ekonomskom savetu br. 04/L-008.
- Zakon o inspekciji rada br. 2002/9, izmenjen zakonom br. 03/L-017.
- Zakon o zaštiti uzbunjivača br. 06/L-085.
- Zakon o zaštiti od diskriminacije br. 05/L-021.
- Podzakonski akti (tj. uredbe i administrativna uputstva).

Zakon o radu (03/L-212) reguliše prava i obaveze iz radnog odnosa. Pruža posebnu zaštitu zaposlenima u privatnom i javnom sektoru. Takođe štiti strane zaposlene i lica bez državljanstva koja su zaposlena na teritoriji Republike Kosovo. Zakon daje posebnu zaštitu zaposlenima, trudnicama i/ili dojiljama, zaposlenima mlađim od 18 godina, kao i zaposlenima sa invaliditetom. Radni odnos može zaključiti svako lice starije od osamnaest (18) godina. Radni odnos može se zasnovati i sa licem od petnaest (15) do osamnaest (18) godina, koje može biti zaposleno na lakim poslovima koji ne predstavljaju rizik po njegovo zdravlje, bezbednost ili moral. Tačkom 5. člana 45. Zakona o radu definisane su i vrste opasnih poslova koje je zabranjeno da obavlja radnik mlađi od 18 godina. Nijedan poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu sa licem mlađim od petnaest (15) godina. Zakon propisuje uslove i kriterijume za zasnivanje radnog odnosa i uslove za rad, uključujući radno vreme, raspored zarada i druge pogodnosti pri zapošljavanju. Raskid ugovora je takođe regulisan ovim zakonom. Zakonom se uspostavlja socijalni dijalog, koji je dalje razrađen u Kolektivnom ugovoru. Član 28. Ustava Kosova i član 6. Zakona o radu propisuje da niko ne treba da bude primoran da obavlja prinudni rad.

Imajući u vidu gore navedene odredbe zakona o radu, zapošljavanje projektnih radnika biće oslobođeno bilo koje vrste diskriminacije kao što je predviđeno tačkom 1, član 5 Zakona o radu Kosova, koji predviđa zabranu diskriminacije u zapošljavanju, profesiji, zapošljavanju pri zapošljavanju. proces. Isti principi zaštite zaposlenih od bilo kakve diskriminacije predviđeni su i Zakonom o zaštiti od diskriminacije (05/L-021) koji daje opšti pravni okvir za prevenciju i zaštitu od svih oblika diskriminacije na bilo kom krugu u javnosti. i privatni život. Seksualno uznemiravanje je strogo zabranjeno. Prema Zakonu o zaštiti od diskriminacije, Ombudsman i Kancelarija za dobro upravljanje u okviru KP-a imaju pravo da sprovede opštu obuku u vezi sa bilo kojom vrstom diskriminacije; međutim, takva obuka nije obavezna. U skladu sa članom 12. ovog zakona, svako lice ili grupa lica može podneti pritužbu Ombudsmanu u slučaju bilo kakvog diskriminatornog ponašanja. Uredba br. 03/2017 koju je proglasila Vlada Kosova definiše pravila i odgovornosti vladinih aktera u pogledu sprovođenja pravnog okvira i zaštite od diskriminacije.

Radni odnos. Za ovaj projekat, pismeni ugovori o radu/sporazumi će biti fiksirani i potpisani od strane obe strane, zaposlenog i poslodavca (u skladu sa članom 10. Zakona o radu).

Radno vreme. Uobičajeno trajanje nedeljnog radnog vremena je 40 časova (član 20 Zakona o radu). Uobičajeno dnevno radno vreme nije duže od 8 sati, sa manje dozvoljeno za mlađe od 18 (ne više od 6 sati). Prema Zakonu o zaštiti dojenja, poslodavci moraju da obezbede zaposlenoj dojilji jedan ili dva sata plaćenog radnog vremena svakog dana, na početku, u sredini ili na kraju radnog vremena, u dogovoru sa poslodavcem. Projekat će biti u skladu sa Zakonom o radu za maksimalno nedeljno radno vreme.

Noćni rad. Zaposleni ne treba da obavlja rad noću bez prekida duže od jedne (1) radne nedelje. Zaposleni koji radi noću treba da bude nadoknađen dodatnom zaradom od 30% po satu za noćni rad.

Prekovremeni rad. Za radove van redovnog radnog vremena zaposlenom se plaća dodatna zarada od 30% po satu za prekovremeni rad, 50% po satu za rad u danu i za vreme službenih praznika (tačka 2, član 56 Zakona o radu).

Vreme odmora (pauze) i odsustva / godišnji odmori. Vrste odmora su definisane u poglavlju V Zakona o radu. Zaposleni sa punim nesmetanim radnim vremenom ima pravo na pauzu od najmanje trideset (30) minuta u toku radnog dana, a zaposleni koji radi od (4) sata do manje od šest (6) sati dnevno, ima pravo na pauzu u trajanju od petnaest (15) minuta (član 28). Dnevni odmor nije kraći od 12 sati. Nedeljni odmor nije kraći od 24 časa bez prekida. Pored državnih praznika (član 34), zaposleni moraju da primaju najmanje 4 kalendarske nedelje u toku tekuće radne godine (član 32). Kada zaposleni nema punu godinu rada,

trajanje plaćenog godišnjeg odmora utvrđuje se u odnosu na trajanje radnog odnosa. Zaposleni ima pravo na najmanje jedan i po (1,5) slobodan dan za svaki kalendarski mesec proveden na radu, ako od početka radnog odnosa nema šest (6) meseci neprekidnog rada. Predviđena su i druga odsustva: u slučaju sklapanja braka zaposlenog ili u slučaju smrti člana uže porodice; u slučaju bolesti, odnosno porođaja, u drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom i za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi (član 39). Ženama se obezbeđuje porodiljsko odsustvo na osnovu zahteva.

Plate. Ugovorima i kolektivnim ugovorima i Internim aktom poslodavca utvrđuju se oblik i visina naknade za obavljeni rad. Plata se isplaćuje najmanje jednom mesečno. Zakon o radu predviđa i obavezu Vlade da utvrdi minimalnu zaradu za narednu godinu koju je predložio Socijalno-ekonomski savet. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u slučajevima kada radi za vreme službenih praznika; za vreme korišćenja godišnjeg odmora; za vreme obuke i stručnog usavršavanja na koje je upućen i za vreme vršenja javnih funkcija za koje nije plaćen (član 58).

Radni sporovi. Radni spor zaposleni i poslodavac mogu rešavati posredovanjem (član 81. Zakona o radu). Ostali postupci koje zaposleni treba da poštuje za ostvarivanje prava iz radnog odnosa definisani su članom 78. Zakona o radu, članom 79. za zaštitu zaposlenog pred sudom, članom 82. o zaštiti zaposlenog od inspekcije rada. U skladu sa tačkom 9 člana 90, osniva se Ekonomsko-socijalni savet sa predstavnicima poslodavaca, zaposlenih i države kao socijalnim partnerima posebnim podzakonskim aktom za mirno rešavanje različitih sporova i razvoj konsultacija u oblasti zapošljavanja, socijalnog staranja i ekonomske politike rada.

Što se tiče razloga za **prestanak radnog odnosa**, članom 70. Zakona o radu propisano je da odluka poslodavca o raskidu ugovora bude iz razloga koji se odnose na rad ili ponašanje zaposlenog, odnosno na ekonomske, tehničke ili organizacione razloge preduzeća. Poslodavac treba da prethodno obavesti zaposlenog i zahteva sastanak na kojem će se razgovarati o njihovim namerama da raskinu radni odnos. Rokovi obaveštenja o otkazu ugovora o radu određeni su članom 71. Zakona o radu. Odluka o prestanku radnog odnosa saopštava se u pisanoj formi i sadrži razlog prestanka.

Uslovi rada su dalje regulisani setom administrativnih uputstava (AU), koja zabranjuju i zabranjuju opasan rad dece u Republici Kosovo (kao što je AU br. 05/2013), definišu žalbene mehanizme i disciplinske postupke (uredba br. 01. /2018 o radnom odnosu), porodiljsko odsustvo i naknade za vreme porodiljskog odsustva (AU br. 01/2018), utvrditi minimalnu zaradu (AU br. 09/2017) itd.

4.2. Kratak pregled nacionalnog zakonodavstva o radu: profesionalno zdravlje i bezbednost

Kosovsko zakonodavstvo o zdravlju i zdravlju zasnovano je na Okvirnoj direktivi EU, a njegovo sekundarno zakonodavstvo zasnovano je na pojedinačnim direktivama EU. Osnovna prava na zdravstvenu zaštitu i socijalno osiguranje na Kosovu su obezbeđena članom 51. Ustava Republike Kosovo.

Specifično i relevantno zakonodavstvo o bezbednosti i zdravlju na radu nalazi se u Zakonu br. 04/L-161 o bezbednosti i zdravlju na radu. Zakon prati većinu zahteva Okvirne direktive EU 89/391/EEC i primenjuje se na sve sektore osim na bezbednosne snage, policiju, vatrogasce i spasioce.

Drugi zakoni/AU/propisi koji predviđaju posebne odredbe u vezi sa aspektima zaštite na radu su: i) Zakon o radu br. 03/L-212 (u poglavlju IV) reguliše neke aspekte zaštite na radu, uključujući zahteve koji se odnose na radno vreme i posebne odredbe za žene (kao što je zabrana potencijalno štetnog rada za

trudnice i dojilje) i zaposlene mlađe od 18 godina; ii) Član 12 zakona br. 04/L-125 „o zdravlju“ posebno pominje prevenciju povreda na radu i profesionalnih bolesti; iii) Poglavlje III Zakona br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova precizira uslove zapošljavanja i stvara obaveze za poslodavce da spreče nasilje na radu i stvore jednake uslove za rad (članovi 15, 16 i 17). IV) Administrativno uputstvo 05/2013 ima za cilj da spreči i zabrani opasan rad dece na Kosovu. Uputstvo sadrži spisak opštih delatnosti i sektora koji su zabranjeni za decu mlađu od 18 godina; v) Uredba br. 04/2014 zamenjena Uredbom br. 01/2020 definiše minimalne zahteve za bezbednost i zdravlje na radnom mestu i Uredbom br. 02/2020 o izmenama i dopunama Uredbe br. zahtevi za korišćenje opreme za rad radnika na radnom mestu detaljnije opisuju zahteve za specifične faktore rizika.

Svrha Zakona br. 04/L-161 o bezbednosti i zdravlju na radu (16.05.201) utvrđuje mere za poboljšanje nivoa bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu. Odredbe ovog zakona primenjuju se u javnom, privatnom i javno-privatnom sektoru i u sektoru državne uprave na centralnom i lokalnom nivou. Odredbe ovog zakona primenjuju se na pripravnike, učenike i studente koji obavljaju praktičan rad u toku školovanja, lica na izdržavanju kazne angažovana na radu, posetioce, poslovne partnere, korisnike usluga i lica koja pohađaju stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju kod poslodavca. Primenuje se na sve domaće i strane poslodavce bez obzira na njihovu veličinu i na sve domaće i strane zaposlene bez obzira na njihov radni status. Zakon sadrži opšta načela za prevenciju štetnosti na radu, otklanjanje opasnih faktora i faktora nezgoda, informisanje, konsultacije, uravnoteženo učešće u unapređenju nivoa bezbednosti i zdravlja na radu, postupanje prema zaposlenima, njihovim predstavnicima i opšte smernice za sprovođenje ovih principa i definiše i obaveze poslodavca (član 5-20, 22) i obaveze zaposlenih (član 21). Prema članu 10. ovog zakona, poslodavac koji zapošljava do pedeset (50) radnika, ako je kompetentan, može lično da preuzme odgovornost za sprovođenje mera utvrđenih ovim zakonom; Poslodavac koji zapošljava preko pedeset (50) i manje od dve stotine i pedeset (250) zaposlenih dužan je da imenuje stručnjaka za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu; Poslodavac koji zapošljava preko dvesta pedeset (250) zaposlenih treba da angažuje jednog (1) ili više stručnjaka za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu. Prema članu 18 Zakona 04/L-161, svim zaposlenima (bilo direktnim/ugovornim/migrantima) treba dati informacije o svakom riziku (ako postoji) na radnom mestu, proceni rizika, kao i o bezbednosnim merama koje moraju se preduzeti da bi se ovi rizici kontrolisali. Prema članu 12. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, poslodavac je dužan da sačini dokument za procenu i prevenciju rizika, koji sadrži mere tehničke, organizacione, higijensko-sanitarne prirode, koje će se sprovesti prema konkretnom uslove radnih mesta za odgovarajuću delatnost. Članom 20. propisano je da poslodavac treba da obezbedi da svaki zaposleni bude obučen za bezbednost i zdravlje na radu, a da zaposleni u ugovornom licu dobiju odgovarajuća uputstva za bezbednost i zdravlje na radu tokom obavljanja delatnosti. Prema ZZBR, Nacionalni savet za bezbednost i zdravlje na radu je osnovan da predlaže, preporučuje i izrađuje politike za unapređenje nivoa bezbednosti i zdravlja na radu i stalno prati bezbednosnu i zdravstvenu situaciju zaposlenih na radnom mestu. Zakon je usklađen sa ratifikovanim konvencijama MOR-a i direktivama EU i usklađen je sa SB ESS2.

Glavne odgovornosti u oblasti zaštite na radu date su Ministarstvu rada i socijalnog staranja (MRSS) i Inspektoratu rada. MRSZ igra vodeću ulogu u BZR i odgovorno je za razvoj, planiranje i koordinaciju sistema BZR i politike BZR i sprovođenje kroz Inspektorat rada na Kosovu. Inspektorat rada je glavna institucija za nadzor i kontrolu u oblasti BZR, koja vrši inspekciju i nadzor nad sprovođenjem zakona u radnim odnosima, BZR i drugim oblastima definisanim zakonom; prikupljaju, obrađuju, analiziraju i objavljuju informacije o radnim odnosima i zdravlju na radu prikupljene na centralnom, regionalnom, sektorskom nivou, nivou preduzeća i radnog mesta; priprema predloge za MRSZ; priprema godišnjih planova rada kojima se definišu prioritete oblasti za delovanje; sprovodi istrage nezgoda na radu i evidentira i registruje ove nezgode u skladu sa zakonom utvrđenim postupcima; istražuje slučajeve

profesionalne bolesti u skladu sa zakonom utvrđenim postupcima; Kontroliše opremu za rad na radnom mestu, upotrebu sredstava individualne i kolektivne zaštite od strane zaposlenih, razmatra pritužbe i zahteve zaposlenih i poslodavaca; pružaju besplatne savete za poslodavce i zaposlene u vezi sa zakonskim zahtevima u vezi sa radnim odnosima i BZR i dr.

4.3. Ekološki i socijalni standardi Svetske banke (ESS): Standard 2

Zahtevi Svetske banke u vezi sa radom navedeni su u njenom ESS2. Ovo pomaže Agenciji za implementaciju (AIS) da promoviše dobre odnose između radnika i uprave i obezbeđuje bezbedne i zdrave uslove rada. Ključni ciljevi ESS2 su da se:

- Promovišu bezbednost i zdravlje na radu;
- Promoviše pravičan tretman, nediskriminacija i jednake mogućnosti projektnih radnika;
- Obezbeđuje zaštita projektnih radnika, uključujući ugrožene radnike kao što su žene, osobe sa invaliditetom, deca (radnog uzrasta, u skladu sa ovim ESS2) i radnici migranti, radnici po ugovoru, radnici u zajednici i radnici primarne nabavke, prema potrebi;
- Sprečava upotreba svih oblika prinudnog rada i dečijeg rada;
- Podržavaju principi slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja projektnih radnika na način koji je u skladu sa nacionalnim pravom; i
- Obezbeđuju projektnim radnicima dostupna sredstva za iskazivanje zabrinutosti na radnom mestu.

ESS2 se primenjuje na radnike na projektu uključujući radnike sa punim radnim vremenom, skraćeno radno vreme, privremene, sezonske radnike i radnike migrante. Tamo gde državni službenici rade u vezi sa projektom, bilo sa punim ili skraćenim radnim vremenom, oni će ostati podvrgnuti odredbama i uslovima svog postojećeg ugovora o zapošljavanju ili aranžmana u javnom sektoru, osim ako nije došlo do efektivnog zakonskog prenosa njihovih zapošljavanje ili angažovanje na projektu.

Radnicima na projektu će biti pružene informacije i dokumentacija koja je jasna i razumljiva u vezi sa njihovim uslovima i uslovima zapošljavanja. Informacije i dokumentacija će utvrditi njihova prava prema nacionalnom zakonu o radu i zahtevima ESS-a, uključujući njihova prava u vezi sa radnim vremenom, platama, prekovremenim radom, nadoknadom i beneficijama. Ove informacije će biti date na početku radnog odnosa i kada dođe do materijalnih promena.

Zapošljavanje projektnih radnika zasnivaće se na principu jednakih mogućnosti i fer tretmana i neće biti diskriminacije ni u jednom aspektu radnog odnosa.

5. ODGOVORNO OSOBLJE

Operativni priručnik za projekat (POM) koji detaljno opisuje odgovornosti, odgovornosti, procese i procedure koje regulišu projekat biće usvojen na način prihvatljiv za Banku pre stupanja na snagu. Sadržaće detaljne smernice i procedure za implementaciju Projekta u pogledu administracije i koordinacije; nadgledanje i ocenjivanje; finansijsko upravljanje, nabavke i računovodstvene procedure; zaštite životne sredine i društva; mere za ublažavanje korupcije i prevara; mehanizam za rešavanje pritužbi; i uloge i odgovornosti za implementaciju projekta. Sve izmene i dopune POM-a biće dogovorene sa Svetskom bankom.

Ključna agencija za implementaciju projekta je Agencija za informaciono društvo (AIS). JIP će biti odgovoran za nadgledanje svakodnevnog upravljanja projektom, uključujući blagovremenu pripremu i izvršenje godišnjih planova rada i budžeta; priprema, izvršenje i ažuriranje planova nabavke i implementacije; obavljanje fiducijarnih funkcija; i priprema finansijskih izveštaja i izveštaja o učinku, i polugodišnjih izveštaja o napretku. Na čelu sa direktorom projekta, JIP će zahtevati najmanje: (a) koordinatora projekta i (b) specijaliste za nabavke i angažovaće kvalifikovano i iskusno osoblje, prihvatljivo za Banku da ispuni specifične operativne i savetodavne uloge u vezi sa finansijskim upravljanjem (FM), životna i društvena, praćenje i evaluacija i komunikacije.

Odbor za upravljanje projektom (PMC) koji se sastoji od institucionalnih predstavnika različitih agencija odgovornih i za koordinaciju i za tehničku implementaciju biće odgovoran za ukupnu koordinaciju i nadzor implementacije projekta.

Jedinica za digitalnu transformaciju (DTU) osnovana u okviru Kancelarije premijera će podržavati i koordinirati niz programa koji imaju za cilj digitalnu transformaciju.

Za direktne radnike biće odgovoran šef Odeljenja za ljudske resurse relevantne institucije (AIS, PMC i DTU). Ovo se takođe odnosi na druge postojeće javne službenike uključenih institucija angažovanih u određenim aktivnostima Projekta i nove zaposlene u pozivnom centru i Integrisanom servisnom centru u Prištini. Za direktne radnike angažovane kao spoljni pojedinci (konsultanti ili savetodavno osoblje/osoblje za obuku) JIP (direktor projekta) će biti odgovoran za potpunu implementaciju odredbe Procedure upravljanja radom. Za radnike po ugovoru, ako su radnici zaposleni u kompaniji, to će biti HR stručnjak dotične kompanije, ili neko drugo određeno lice sa adekvatnim veštinama u okviru kompanije.

JIP će takođe biti odgovoran i za sledeće:

- Implementacija ovog LMP;
- Obezbeđivanje da se izvođači pridržavaju politika i procedura upravljanja radom i zaštite na radu koje su navedene u ovom LMP-u. U skladu sa specifičnostima ugovora, izvođač/i će biti vođeni LMP-om kako bi razumeli zahteve u vezi sa pitanjima rada.
- Praćenje implementacije LMP-a od strane izvođača na mesečnom nivou ili u kraćim intervalima
- Praćenje da li izvođači ispunjavaju obaveze prema ugovorenim radnicima i radnicima sa podugovorenim poslovima kako je uključeno u Opštim uslovima ugovora, Standardnoj tenderskoj dokumentaciji Svetske banke i u skladu sa ESS2 i nacionalnim zakonima o radu.
- Vođenje evidencije procesa regrutovanja i zapošljavanja direktnih radnika.
- Praćenje obuke projektnih radnika o zaštiti na radu, prevenciji SEA/SH i svim drugim potrebnim obukama.
- Obezbeđivanje uspostavljanja žalbenog mehanizma za radnike na projektu, pratiti i izveštavati o njegovoj implementaciji.
- Uspostavljanje sistema za redovno praćenje i izveštavanje o radu i performansama bezbednosti i zdravlja na radu.
- Praćenje i nadgledanje primene Kodeksa ponašanja radnika.
- Uspostavljanje i implementiranje procedure za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu, bolesti i nezgode u vezi sa projektom. Održavanje odgovarajuće evidencije i zahtevanje od svih trećih lica da ih takođe održavaju. Takvi zapisi će predstavljati uvid u redovnu reviziju učinka i uslova rada u oblasti zaštite na radu.

- U slučajevima srednjih, teških, fatalnih i masovnih nesreća, obavestiti organe za sprovođenje zakona i Inspekciju rada.

Projekat će, preko JIP-a, angažovati kvalifikovane stručnjake za životnu i društvenu sredinu koji će pratiti implementaciju ovog LMP-a, nadgledati ugovore o radu prema ZUP-u u ime JIP.

Ugovarači/Izvođači će biti odgovorni za sledeće:

- Praćenje procedure upravljanja radom i zahteve zaštite zdravlja i bezbednosti na radu kako je navedeno u potpisanim ugovorima.
- Zapošljavanje ili imenovanje kvalifikovanih stručnjaka za socijalnu, radnu i zaštitu na radu da pripreme i implementiraju specifičnu proceduru upravljanja radom na projektu.
- Razvijanje sopstvene procedure upravljanja radom i plan zaštite zdravlja i bezbednosti na radu (ako je potrebno), u skladu sa ovim LMP i ESS2, koji će se primenjivati na ugovorene i radnike koji su u statusu pod-ugovarača.
- Nadzor primene procedura upravljanja radom od strane podizvođača i zahteva za zdravlje i bezbednost na radu.
- Vođenje evidencije o zapošljavanju ugovorenih radnika kako je predviđeno njihovim ugovorima.
- Jasno saopštavanje opisa poslova i uslova zapošljavanja svim radnicima.
- Razvijanje i primena mehanizma za žalbe radnika i rešavanje žalbi primljenih od ugovorenih i radnika koji su u statusu pod-ugovarača.
- Obezbeđivanje se da svi projektni radnici koje angažuje izvođač/podizvođač budu upoznati sa GRM-om (namenski broj telefona, e-mail adresa i Internet portal preko kojeg svako može da podnese pritužbe).
- Održavanje redovnih obuka za uvod u rad uključujući, ali ne ograničavajući se na OHS, HSE, socijalno uvođenje, SEA/SH preventivne obuke za zaposlene.
- Vođenje sistema redovnih pregleda i izveštavanja o radu, bezbednosti i zdravlju na radu.
- Obezbeđivanje se da svi radnici izvođača i podizvođača razumeju i potpišu Kodeks ponašanja pre početka radova.
- Uspostavljanje i implementiranje procedure za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu, bolesti i nezgode u vezi sa projektom. Vođenje takve evidencije i zahtevanje od svih trećih lica da takođe održavaju svoje.
- U slučajevima srednjih, teških, fatalnih i masovnih nesreća obaveštavanje organa za sprovođenje zakona i Inspekcije rada.

Nakon što je proces nadmetanja završen i izvođači budu poznati, ova procedura upravljanja radom može se ažurirati kako bi uključila dodatne detalje o kompanijama, po potrebi.

6. USLOVI MANDATA I OPIS POSLOVA

Uslovi zapošljavanja na Kosovu su regulisani odredbama Zakona o radu, dok s zdravlje i bezbednost na radu uređuje ZZBR. Uslovi spoljnih direktnih radnika određuju se njihovim pojedinačnim ugovorima.

Uslovi zapošljavanja/angažovanja radnika na projektu moraju ispunjavati sledeće standarde:

- Radnik na projektu (direktan i ugovoren) može se zaposliti ili angažovati za rad na projektu samo nakon pregovaranja o pisanom ugovoru i potpisanom (član 10) od strane poslodavca i zaposlenog. Ugovor sadrži elemente definisane članom 11. Zakona o radu.
- Radnik na projektu može biti zaposlen na neodređeno vreme (ugovor na neodređeno vreme) ili privremeno (ugovor na određeno vreme) ili može biti angažovan za određene poslove i zadatke
- Ako je projektni radnik zaposlen/angažovan u zemlji svog prebivališta osim Kosova, može da zasnjuje radni odnos prema ovom zakonu, ali pod uslovima i kriterijumima definisanim posebnim zakonom za zapošljavanje stranih državljana i prema međunarodnim konvencije.
- Radno vreme za sve radnike angažovane na ovom projektu ne bi trebalo da prelazi 40 časova nedeljno, 8 časova dnevno, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno.
- Radnici na projektu će biti plaćeni na redovnoj osnovi kako je definisano Ugovorom/Ugovorom ili Internim aktom Poslodavca, najmanje jednom mesečno. U slučaju da zaposleni može da radi prekovremeno, biće mu nadoknađena naknada za prekovremeni rad u skladu sa uslovima i uslovima utvrđenim Zakonom o radu (član 56) i Ugovorom.
- Radnik na projektu ima pravo na: najmanje 30 minuta pauze u toku radnog dana (za one sa punim radnim vremenom bez prekida i petnaest (15) minuta za one koji rade duže od četiri (4) sata, a manje od šest (6) sati dnevno; dnevni odmor između dva (2) uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati bez prekida; nedeljni odmor od najmanje 24 uzastopna sata.
- Radnik na projektu ima pravo na godišnje, bračno i porodijsko odsustvo, bolovanje i u slučaju smrti člana uže porodice, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Radnici na projektu koji prvi put zasnjuju radni odnos ili nemaju prekid duži od pet (5) radnih dana, stiču pravo na korišćenje godišnjeg odmora nakon šest (6) meseci neprekidnog rada, srazmerno mesecima. rada. Zaposleni ima pravo na najmanje jedan i po dan (1,5) odsustva za svaki kalendarski mesec proveden na radu. Radnici na projektu koji krivicom poslodavca nisu iskoristili godišnji odmor ili deo odmora, imaju pravo da to odsustvo koriste u narednom periodu ili dobiju novčanu naknadu.
- Ugovor o radu ili ugovor o angažovanju, osim u slučaju stalnog radnog odnosa, prestaje danom isteka, osim ako se obe strane drugačije ne dogovore. U slučaju prevremenog raskida ugovora sa zaposlenima sa ugovorom na određeno vreme, pismeno obaveštenje će biti dostavljeno najmanje 15 dana unapred. U međuvremenu, za zaposlene sa ugovorom na neodređeno vreme, pismeno obaveštenje treba da se dostavi najmanje trideset (30) dana unapred. Raskid ugovora o radu i isplata svih pripadajućih prava izvršiće se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.
- Poslodavac će proceniti rizik u vezi sa određenim poslovima. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (ZZBR), treća strana će biti odgovorna za preduzimanje preventivnih i zaštitnih mera kako bi se obezbedilo bezbedno i zdravo radno okruženje i informisanje radnika na projektu o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo/njeno zdravlje i bezbednost u rad. Radnik na projektu će poštovati propise koji se odnose na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi doveo u opasnost svoj život i zdravlje ili život i zdravlje drugih.
- Poslodavac će se potruditi da uspostavi mehanizme koji će sprečiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na radu i obezbediti jednak tretman i jednake mogućnosti za sve. Pružaoci usluga koji rade na Kosovu treba da prate proceduru propisanu nacionalnim zakonodavstvom koje reguliše oblast diskriminacije, uznemiravanja i jednakih mogućnosti.
- Zaposlenima se garantuje sloboda udruživanja i delovanja bez mešanja bilo koje organizacije ili javnog tela.
- Radnik na projektu će moći da podnese svoje pritužbe koristeći žalbeni mehanizam definisan u Odeljku 9.

Procedura upravljanja radom izvođača će utvrditi uslove za ugovorene radnike. Ovi uslovi će biti u skladu, u najmanju ruku, sa ovom procedurom upravljanja radom, nacionalnim Zakonom o radu i Opštim uslovima Standardne tenderske dokumentacije Svetske banke. Izvođač/i će dostaviti kopije ugovora o radu JIP-u.

Projektni zadaci i ugovori za konsultante će uključivati mere za obezbeđivanje usklađenosti sa ESS2, što je zadovoljavajuće za Banku. Procedure zapošljavanja će biti dokumentovane i podnete u skladu sa zahtevima nacionalnog radnog zakonodavstva i ESS2 i biće oslobođene bilo koje vrste diskriminacije. Uslovi zapošljavanja će biti jasni radnicima pre početka rada.

7. POLITIKE I PROCEDURE

Ovaj odeljak navodi glavne politike i procedure koje treba poštovati za implementaciju projekta. Politike usvojene za projekat će doprineti postizanju ciljeva ESS2.

Kako je navedeno u Zakonu o radu Kosova, zapošljavanje projektnih radnika će se zasnivati na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Neće biti diskriminacije u pogledu bilo kog aspekta radnog odnosa, kao što su proces zapošljavanja, obuka, unapređenje pri zapošljavanju, uslovi zapošljavanja, disciplinske mere, raskid ugovora o radu ili druga pitanja iz radnog odnosa. Ustanoviće se kriterijumi i jednake mogućnosti za zapošljavanje i žena i muškaraca na istom radnom mestu. Radnici na projektu biće angažovani i ocenjeni na osnovu njihove kompetencije i profesionalnih dostignuća. Pod uslovom da se od projektnih radnika očekuje da budu etablirani stručnjaci/konsultanti i tehničari, nijedna osoba mlađa od 18 godina neće biti zaposlena ili angažovana za rad na projektu.

Svi direktni ili ugovoreni radnici na projektu moraju da obezbede bezbednost i zdravlje na radu. Potrebno je striktno pridržavanje zakonskih odredbi LHSV-a. Odgovornost je Agencije za implementaciju – AIS-a i izvođača radova da ispune sve obaveze predviđene zakonom. Ovo uključuje procenu rizika i opasnosti po bezbednost i zdravlje na radu, informisanje i obuku radnika na projektu o pitanjima zdravlja i bezbednosti na radu, kao i preduzimanje preventivnih mera pre i tokom procesa rada kako bi se umanjili ili umanjili rizici po zdravlje i bezbednost radnika na projektu. Radno okruženje treba da bude prilagođeno na takav način da bude bezbedno i bez opasnosti. Mora se voditi evidencija o zdravlju i bezbednosti na radu i uredno prijavljivati povrede na radu, bliske promašaje, smrtne slučajeve i bolesti, u skladu sa zakonom.

Izvođači će pripremiti procedure upravljanja radom u skladu sa ovom procedurom upravljanja radom i nacionalnim zakonom o radu. Plan zaštite na radu će izraditi Izvođač ako se procenom rizika utvrdi potreba za izvođenjem radova koji uključuju građevinske aktivnosti, upotrebu hemikalija i plan zaštite na radu mora biti izrađen u skladu sa smernicama VBG EHS. Svi izvođači će razviti i implementirati Kodeks ponašanja i uključitiće odredbe koje se odnose na prevenciju SEA/SH. Od izvođača će se tražiti da daju periodične informacije o učinku u pogledu pitanja rada, zdravlja i bezbednosti na radu. Konsultant za nadzor (u ime JIP-a) će sprovesti periodični nadzor nad radom izvođača na poslovima zaštite na radu. Konsultant za nadzor će pregledati i odobriti bezbednosne planove i procedure izvođača, ako se takva potreba pojavi.

Svi projektni radnici će obavljati radove ili pružati usluge pod uslovima utvrđenim njihovim ugovorom o angažovanju/radnom radu ili ugovorom. Njihov status mora biti jasno definisan u skladu sa nacionalnim zakonom. Bilo kakav oblik prikrivenog zapošljavanja neće biti prihvatljiv. Za radnike na određeno i skraćeno radno vreme ugovor o radu treba da predvidi mogućnost obezbeđivanja nekih prava tipičnih za radni odnos (povraćaj putnih troškova, odsustva i sl.). Svi radnici na projektu imaju pravo na pravičan

tretman i zaštitu od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu. Ugovorna strana mora da instalira mehanizme za zaštitu radnika na projektu od slučajeva maltretiranja. Ako se to ipak dogodi, trebalo bi da postoji mehanizam za podnošenje pritužbi kako bi se omogućilo radniku na projektu da podnese pritužbe i bude informisan o radnjama koje su naknadno preduzete u vezi sa njegovim pritužbama, bez dovođenja u pitanje njegovog/njenog prava da traži sudsku zaštitu. Ni na koji način bilo koji projektni radnik neće biti sprečen da se pridruži sindikatu ili bilo kojoj drugoj radničkoj organizaciji. Striktno će se poštovati princip slobodnog udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

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

Od svih učesnika u projektu očekuje se poštovanje zakona i dobre prakse i visok nivo integriteta. Zajmoprimac u tenderskoj dokumentaciji treba da jasno stavi do znanja da nepoštovanje nacionalnog zakonodavstva, posebno zakonodavstva u pogledu uslova zapošljavanja, prava na rad i zdravlja i bezbednosti na radu, može predstavljati osnov za raskid ugovora sa ugovornom stranom i isključenje te stranke iz projekta.

Sledeći principi i procedure će se uspostaviti kako bi se obezbedio pravičan tretman svih zaposlenih:

- U skladu sa zahtevima Zakona o radu, procedure zapošljavanja će biti transparentne, javne i nediskriminatorne u pogledu etničke pripadnosti, vere, seksualne orijentacije, invaliditeta, pola i drugih osnova obuhvaćenih Zakonom o radu i drugim relevantnim zakonima.
- Prijave za zapošljavanje će se razmatrati u skladu sa procedurama prijavljivanja koje utvrđuju izvođači.
- Jasni opisi poslova će biti obezbeđeni pre zapošljavanja i objasniće veštine potrebne za svako radno mesto
- Svi radnici će imati pismene ugovore koji opisuju uslove rada i biće im objašnjen sadržaj. Radnici će potpisati ugovor o radu. Uslovi zapošljavanja biće dostupni na radnim mestima.
- U zavisnosti od porekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti sačinjeni na odgovarajućem jeziku razumljivom za obe strane.
- Pre raskida ugovora iz bilo kog od razloga navedenih u članu 70. Zakona o radu, poslodavci moraju poslati pismeno obaveštenje svojim zaposlenima u kojima ih obaveštavaju o razlozima za raskid.
- Stranim radnicima će biti potrebna boravišna dozvola, koja će im omogućiti da rade na Kosovu.
- JIP će uključiti u ugovore da svo osoblje izvođača (i podizvođača) mora imati 18 godina ili više.

8. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Kosovo je usvojilo konvencije MOR o dečijem radu i ugradilo ih u pravni sistem. Radni odnos može zasnovati svako lice starije od osamnaest (18) godina. Lica između petnaest (15) i osamnaest (18) godina mogu se zaposliti samo na lakšim poslovima koji ne predstavljaju rizik po njihovo zdravlje ili razvoj i ne ometaju njihovo školovanje.

Standard agencije za implementaciju za minimalnu starost za zapošljavanje/rad je 18 godina, pošto se od direktnih i ugovorenih radnika očekuje da zapošljavaju ili angažuju visoko kvalifikovane, iskusne i kompetentne radnike na projektu. JIP će savetovati izvođača/e da budu u skladu sa zakonom i da poštuju standarde minimalne starosne dobi za zapošljavanje. Ako bilo koji izvođač zapošljava ili angažuje osobu mlađu od 18 godina, ne samo da će biti raskinut ugovor sa tim izvođačem i da će biti isključen iz projekta, već će biti prijavljen nadležnima (Inspektoratu rada). Od izvođača će se tražiti da provere identitet i starost svih radnika. Ovo će od radnika zahtevati da dostave zvaničnu dokumentaciju, koja može uključivati izvod iz matične knjige rođenih, nacionalnu ličnu kartu, pasoš, ili medicinski ili školski karton.

9. MEHANIZAM ZA ŽALBE I PRIGOVORE

JIP će razviti i implementirati žalbeni mehanizam za direktne radnike i javne službenike kako bi se pozabavili problemima na radnom mestu koji se javljaju tokom implementacije projekta i ovaj GM će biti u skladu sa ESS2 prije efektivnosti projekta. JIP će zahtevati od izvođača da razviju i implementiraju žalbeni mehanizam za svoju radnu snagu, uključujući podizvođače, pre početka implementacije. Mehanizam za žalbe radnika će uključivati sledeće:

- procedura za primanje pritužbi kao što su formular za komentare/žalbe, kutije za sugestije, e-mail, telefonska dežurna linija.
- predviđeni vremenski okviri za odgovor na pritužbe i za rešavanje slučajeva.
- registar za evidentiranje i praćenje blagovremenog rešavanja pritužbi.
- odgovorno odeljenje koje prima, evidentira, adresira i prati rešavanje pritužbi.

Mehanizam za žalbe i prigovore (GRM) će se zasnivati na sledećim principima:

- GRM će biti lako dostupan i koristiti ga svi radnici na projektu (direktni radnici i radnici po ugovoru) da izazovu zabrinutost na radnom mestu.
- Neće biti diskriminacije onih koji izražavaju pritužbe i sve pritužbe će se tretirati poverljivo;
- Proces će biti transparentan i omogućiti radnicima da izraze svoju zabrinutost i podnesu pritužbe;
- Anonimne pritužbe će se tretirati jednako kao i ostale pritužbe, čije je poreklo poznato;
- Menadžment će ozbiljno tretirati pritužbe i preduzeti pravovremene i odgovarajuće mere kao odgovor.
- Ne ometa se pristup drugim sudskim ili administrativnim lekovima u skladu sa zakonom ili kroz postojeće postupke arbitraže/rešavanja sporova, ako pritužba nije rešena unutar organizacije.
- Radnici će biti obavešteni o načinu rešavanja njihovih pritužbi;
- Rešavanje anonimnih pritužbi biće saopšteno široj radnoj snazi;

Informacije o postojanju žalbenog mehanizma biće lako dostupne svim radnicima na projektu (direktnim i ugovorenim) u vreme zapošljavanja, tokom sastanaka i obuke i putem oglasnih tabli, prisustva „kutija za predloge“ i drugih sredstava komunikacije po potrebi (pismeno, telefonom, faksom, društvenim medijima itd.). U JIP će se voditi dnevnik žalbi i procedure za evidentiranje i praćenje blagovremenog rešavanja pritužbi. Biće dodeljena odgovorna kontakt osoba za prijem, evidentiranje i praćenje rešavanja pritužbi i za komunikaciju sa radnicima koji podnesu žalbe.

Struktura GRM za direktne radnike

Direktni radnici mogu da iznesu svoje pritužbe na nivou JIP. Pozivanje na ovaj efekat će se naći i u njihovim ugovorima. Stručnjaci za životnu i društvenu sredinu u JIP-u biće odgovorni za praćenje, rukovanje i praćenje celokupnog procesa GM. Stručnjaci za E&S će biti odgovorni za koordinaciju sa relevantnim odeljenjima/organizacijama i osobama kako bi olakšali rešavanje ovih pritužbi na efikasan, blagovremen i poverljiv način. Ako postoji situacija u kojoj nema odgovora od JIP-a ili ako odgovor nije zadovoljavajući, podnosioci žalbe i pružaoci povratnih informacija imaju opciju da direktno kontaktiraju kontakt osobu u odeljenjima za ljudske resurse AIS/MUP kako bi pratili problem. Ako odgovor nije zadovoljavajući ili problem nije rešen, podnosioci žalbe imaju mogućnost da se pozabave pitanjem na drugim instancama u skladu sa zakonom.

Struktura GRM za radnike po ugovoru

Nivo izvođača. Izvođači će dizajnirati i implementirati sopstvene žalbene mehanizme. Izvođač će imenovati osobu za kontakt za žalbe (GFP), koja će podnositi žalbe i žalbe ugovorenih radnika i biće odgovorna da olakša rešavanje pritužbi. Mehanizam za podnošenje pritužbi radnika biće opisan u uvodnoj obuci osoblja, koja će biti obezbeđena svim radnicima na projektu, a opis će biti dodat Kodeksu ponašanja radnika. Od izvođača će se tražiti da dokaže da je svaki zaposleni uveden i da je potpisao da je uveden u proceduru GRM. Specijalista koji je odredio JIP (specijalisti za E&S) će pratiti evidentiranje i rešavanje žalbi izvođača radova i izveštavati o rezimeu na mesečnom nivou.

Nivo JIP. Ako postoji situacija u kojoj nema odgovora sa nivoa izvođača ili ako odgovor nije zadovoljavajući, podnosioci pritužbi i pružaoci povratnih informacija imaju mogućnost da direktno kontaktiraju određene stručnjake JIP-a (direktor projekta i stručnjake za E&S) kako bi pratili problem, pre nego što se obrati Inspekciji rada (ako su pitanja u nadležnosti ovog organa), odnosno nadležnom sudu. Obrazac za žalbu nalazi se u prilogu ANEKS 1 – OBRAZAC ZA ŽALBU .

Radnici na projektu takođe mogu podneti žalbe Službi za rešavanje žalbi Svetske banke (GRS). Radnici na projektu mogu podneti svoju žalbu nezavisnoj inspekcijskoj komisiji Svetske banke koja utvrđuje da li je došlo do štete ili bi moglo nastati kao rezultat nepoštovanja politike i procedura Svetske banke. Žalbe se mogu podneti u bilo kom trenutku nakon što su zabrinutosti direktno skrenute pažnji Svetske banke, a rukovodstvu banke je data prilika da odgovori. Za informacije o tome kako da podnesete žalbe Svetskoj banci (GRS), posetite Internet stranicu: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Za informacije o tome kako da podnesete žalbe Inspekcijskoj komisiji Svetske banke, posetite www.inspectionpanel.org.

Podaci za kontakt

Podaci za kontakt specijaliste JIP odgovornog za GM biće ažurirane nakon uspostavljanja i popunjavanja osoblja JIP-a.

10. RUKOVODSTVO UGOVARAČA/IZVOĐAČA

JIP/AIS će koristiti zahteve Pravidnika o nabavkama za zajmoprimce IPF-a: robe, radovi, ne-konsultantske usluge i konsultantske usluge od 1. jula 2016., revidirane u novembru 2017. i avgustu 2018. za pozive i ugovore. Strategija nabavke projekta za razvoj (PPSD) će navesti metode odabira koje zajmoprimac treba

da sledi. Ugovori sa izabranim izvođačima će uključivati odredbe koje se odnose na rad i zdravlje i bezbednost na radu, kao što je predviđeno u Zakonu Svetske banke i Kosova. Ekspert za nabavke će biti angažovan u okviru JIP strukture da pripremi i ažurira plan nabavke.

Kao deo procesa odabira izvođača koji će angažovati radnike po ugovoru, JIP može da pregleda sledeće informacije:

- Informacije u javnim evidencijama, na primer, korporativni registri i javna dokumenta u vezi sa kršenjem važećeg zakona o radu, uključujući izveštaje inspektorata rada i drugih organa za sprovođenje;
- Poslovne licence, registracije, dozvole i odobrenja;
- Dokumenti koji se odnose na sistem upravljanja radom, uključujući pitanja o zdravlju i radu, na primer, procedure upravljanja radom;
- Identifikacija osoblja za upravljanje radom, bezbednost i zdravlje, njihove kvalifikacije i sertifikate;
- Sertifikati/dozvole/obuka radnika za obavljanje potrebnih poslova;
- Evidencija kršenja bezbednosti i zdravlja, i odgovori;
- Evidencija nesreća i smrtnih slučajeva i obaveštenja nadležnima;
- Evidencija o zakonski propisanim beneficijama radnika i dokaz o upisu radnika u povezane programe;
- Evidencija platnog spiska radnika, uključujući odrađene sate i primljene plate;
- Kopije prethodnih ugovora sa ugovaračima i dobavljačima, koji pokazuju uključivanje odredbi i uslova koji odražavaju ESS2.

Izvođači su odgovorni za upravljanje svojim radnicima ili pod-izvođačkim radnicima u skladu sa ovim LMP, što će nadgledati koordinator projekta u JIP. Izvođači će biti odgovorni za sledeće:

- Da poštuju zahteve nacionalnog zakonodavstva (i ovog ZMP);
- Da uspostave Kodeks ponašanja za sve radnike;
- Vođenje evidencije procesa regrutovanja i zapošljavanja ugovorenih radnika;
- Jasno saopštavanje ugovorenim radnicima opisa posla i uslova zapošljavanja;
- Obezbeđivanje radnicima dokaza o svim izvršenim isplatama, uključujući ovde i beneficije i sve važeće odbitke;
- Vođenje evidencije o uslovima rada i o radnicima angažovanim na projektu;
- Obezbeđivanje da u projekat ne bude uključeno dete i da ne postoji prisilni rad;
- Vođenje evidencije o datumima obuke/uvođenja, broju polaznika i temama.
- Implementiranje žalbenog mehanizma za radnike; i
- Uspostavljanje sistema redovnog pregleda i izveštavanja o radu, bezbednosti i zdravlju na radu.

Direktor JIP-a će upravljati i nadgledati rad Izvođača u odnosu na ugovorene radnike, fokusirajući se na poštovanje ugovora od strane izvođača sa njihovim ugovornim sporazumima (obaveze, zastupanja i garancije) gde je to primenjivo. Ovo može uključivati periodične revizije, inspekcije evidencije upravljanja radom i izveštaje koje sastavljaju ugovarači. Evidencija i izveštaji o upravljanju radom ugovarača mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih strana i radnika po ugovoru; (b) evidenciju koja se odnosi na primljene žalbe i njihovo rešavanje; (c) izveštaje koji se odnose na inspekcije bezbednosti, uključujući smrtno slučajeva i incidente i sprovođenje korektivnih mera; (d) evidenciju koja se odnosi na slučajeva nepoštovanja nacionalnog zakona; i (e) evidenciju o obuci obezbeđenoj za ugovorene radnike kako bi se objasnili uslovi rada i rada i OHS za projekat.

11. RADNICI NA PRIMARNOM SNABDEVANJU

Na osnovu zahteva u aktivnostima komponenti, dobavljači mogu po potrebi angažovati radnike za primarno snabdevanje. Ovaj LMP zahteva da u okviru Projekta digitalne uprave na Kosovu svi primarni dobavljači treba da obezbede da se deca ne regrutuju kao radnici i da radnici ne podležu „prisilnom radu“ ni na koji način. JIP će biti odgovoran da periodično prati i da se pobrine da se ovi standardi striktno poštuju. Ako se identifikuje bilo kakvo odstupanje, JIP će preduzeti radnje kako je propisano u ugovoru/sporazumu nakon LMP-a. Primarni snabdevač će održavati evidenciju u vezi sa povredama na radu i nesrećama sa izgubljenim vremenom i izveštavati o smrtnim slučajevima ili ozbiljnim povredama, i obavestiće državne organe u skladu sa nacionalnim zahtevima za izveštavanje, kao i JIP. Ako postoje bilo kakvi rizici vezani za dečiji i prisilni rad, i identifikovane bezbednosti, u slučaju pojave, primeniće se sankcije predviđene Zakonom o radu Kosova i Zakonom o zdravlju i bezbednosti na radu i izveštavanje nadležnih organa. JIP zatim izveštava Svetsku banku o slučajevima.

ANEKS 1 – OBRAZAC ZA ŽALBU

Referentni broj	
Puno ime i prezime (opcionalno)	
<input type="checkbox"/> Želim da podnesem žalbu anonimno. <input type="checkbox"/> Zahtevam da se moje ime ne obelodanjuje bez mog pristanka.	
Podaci za kontakt. Molimo označite kako želite da vas kontaktiramo (pošta, telefon, e-mail).	<input type="checkbox"/> Poštom: Molimo upišite adresu: _____ <input type="checkbox"/> Telefonom: _____ <input type="checkbox"/> Na E-mail
Poželjan jezik komunikacije:	<input type="checkbox"/> Albanski <input type="checkbox"/> Srpski <input type="checkbox"/> Engleski <input type="checkbox"/> Drugi jezik: _____
Informacije o predmetu žalbe	Šta se desilo? Gde se to desilo? Kome se to desilo? Šta je rezultat tog problema?
Datum incidenta / žalbe	<input type="checkbox"/> Jednokratni incident/žalba (datum _____) <input type="checkbox"/> Desilo se više od jedan put (koliko puta? _____) <input type="checkbox"/> U toku je (trenutno proživljavamo problem)
Šta biste vi voleli da se desi?	
<i>Podaci za kontakt za pitanja i žalbe:</i> Na znanje: Ime i prezime Agencija za informatičko društvo (Agency for Information Society) Adresa: Ulica "Ljuan Haradinaj" b.b. 10000 Priština, Republika Kosovo Tel: +383 38 521 033 E-mail: zip-mpb@rks-gov.net	
Potpis: _____ Datum: _____	

Obrazac zaključenja žalbe/prigovora

Broj žalbe.....

Definišite potrebnu neposrednu akciju:.....

Definišite potrebnu dugoročnu akciju (ako je neophodno).....