

Republika Hrvatska

**Ministarstvo pravosuđa i uprave
i
Državna geodetska uprava**

Projekt integriranih usluga zemljišne administracije i pravosuđa

POSTUPCI UPRAVLJANJA RADOM

Siječanj 2024.

SADRŽAJ

1.	UVOD	1
2.	PREGLED UVJETA RADA I ZAPOSŁJAVANJA NA PROJEKTU.....	2
3.	PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADA	5
4.	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: UVJETI	7
5.	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA NA RADU	11
6.	RAD S AZBESTNIM OTPADOM.....	13
7.	ODGOVORNO OSOBLJE	17
8.	POLITIKE I POSTUPCI	18
9.	DOB ZA ZAPOSŁJAVANJE	18
10.	ŽALBENI MEHANIZAM	18
11.	UPRAVLJANJE IZVOĐAČEM.....	19
12.	RADNICI IZ LOKALNE ZAJEDNICE	20
13.	RADNICI PRIMARNE OPSKRBE	20
	PRILOG I. - KODEKS PONAŠANJA ZA RADNIKE ZAPOSLENE KOD IZVOĐAČA	21
	PRILOG 2 - KORACI U RJEŠAVANJU RADNIČKIH SPOROVA, PRIGOVORA I ŽALBI	24

KRATICE

CEPEJ	Europska komisija za učinkovitost pravosuđa
CHMP	Plan upravljanja kulturnom baštinom (eng. Cultural Heritage Management Plan)
DGU	Državna geodetska uprava
ESF	Okolišni i društveni okvir (eng. Environmental and Social Framework)
ESMF	Okvir za upravljanje okolišnim i društvenim pitanjima (eng. Environmental and Social Management Framework)
ESMP	Plan upravljanja okolišnim i društvenim pitanjima (eng. Environmental and Social Management Plan)
ESS	Okolišni i društveni standardi (eng. Environmental and Social Standards).
GDPR	Opća uredba o zaštiti podataka (eng. General Data Protection Regulation)
GRM	Žalbeni mehanizam (eng. Grievance Redress Mechanism)
GRS	Službe za podnošenje žalbi (eng. Grievance Redress Service)
ILAS	Projekt implementacije integriranog sustava zemljišne administracije
JPP	Jedinica za provedbu projekta
J4B	Projekt učinkovitog pravosuđa za bolje poslovno okruženje
KU	Katastarski ured
MPU	Ministarstvo pravosuđa i uprave Republike Hrvatske
MOR	Međunarodna organizacija rada
NN	Narodne novine
ZNR	Zaštita na radu
OSS	Sustav „One Stop Shop“
PAP	Osobe pod utjecajem projekta (eng. Project Affected Persons)
LMP	Postupci upravljanja radom (eng. Labor Management Procedures)
SEA/SH	Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje/seksualno uznemiravanje (eng. Sexual Exploitation and Abuse / Sexual Harassment)
SEP	Plan uključivanja dionika (eng. SEP)
SB	Svjetska banka
USKOK	Ured za suzbijanje korupcije i organiziranog kriminala
ZIS	Zajednički informacijski sustav
ZKU	Zemljišnoknjižni uredi

1. UVOD

Vlada Republike Hrvatske ostvarila je stabilan napredak u reformama sektora zemljišta i pravosuđa uz potporu Projekta implementacije integriranog sustava zemljišne administracije (ILAS) (P122219) i Projekta učinkovitog pravosuđa za bolje poslovno okruženje (J4B) (P167247) koje financira Svjetska banka. U suštini, cilj projekta ILAS je izgradnja funkcionalnog sustava zemljišne administracije na službu drugim sustavima putem jačanja vlasničkih prava, boljeg pružanja usluga zemljišne administracije, većim brojem podataka o zemljištu i smanjenjem troškova registracije. Projekt J4B doprinosi unaprijeđenom pružanju pravosudnih usluga građanima i poduzećima te pojednostavljenju regulatornih postupaka za poslovanje.

Unatoč napretku u tim sektorima i dalje postoje prepreke razvoju. Budući da funkcije katastra i zemljišnih knjiga spadaju pod nadležnost odvojenih subjekata, njihova funkcionalna integracija je od ključne važnosti za Hrvatsku. Učinkovitost obrade sudskih predmeta i dalje je ispod standarda EU-a koje je postavila Europska komisija za učinkovitost pravosuđa (CEPEJ), a e-usluge se mogu proširiti. Zastarjela i loše održavana infrastruktura sudova, katastarsa i matičnih ureda ne zadovoljava potrebe građana i poduzeća, odnosno pružatelja usluga, a uredi su često raspršeni po raznim lokacijama.

Aktivnosti Projekta integriranih usluga zemljišne administracije i pravosuđa (u daljnjem tekstu: Projekt) temelje se na postignućima prethodno financiranih projekata Svjetske banke usmjerenim na razvojne ciljeve kao što su veća digitalizacija, institucionalna integracija i bolje usluge za građane.

Predloženi nositelji projekta su Ministarstvo pravosuđa i uprave (MPU) i Državna geodetska agencija (DGU).

Projekt se priprema u okviru Okolišnog i društvenog okvira (ESF) Svjetske banke. Postupci upravljanja radom (LBM) određuju projektni pristup kod ispunjavanja nacionalnih zahtjeva kao i ciljeva Okolišnog i društvenog okvira Svjetske banke, a posebno ciljeva Okolišnog i društvenog standarda: Rad i uvjeti rada (ESS2).

Predloženi projekt će uključivati sljedeće komponente:

Komponenta A. Integrirane digitalne zemljišnoknjižne i sudske usluge financirat će aktivnosti koje će podržati digitalizaciju i integraciju zemljišnoknjižnih sudskih podataka i usluga. Nastavit će se s digitalizacijom papirnatih zemljišnoknjižnih i sudskih spisa kako bi bili otporniji na katastrofe te kako bi se mogli lakše dijeliti putem Zajedničkog informacijskog sustava (ZIS) i drugih internetskih sustava.

Komponenta B: Integrirane digitalne usluge državnih registara i geoprostornih podataka podržavat će bolje geoprostorne podatke. Podaci iz oko dvije trećine županija u Hrvatskoj još uvijek nisu uključeni u katastar infrastrukture. Kartiranje i bilježenje lokacije infrastrukture omogućava bolje planiranje korištenja zemljišta.

Komponenta C: Daljnja digitalna integracija zemljišnih knjiga i katastra uključuje unaprijeđenja ZIS-a i sustava One Stop Shop (OSS) kao što su: (i) poboljšana kvaliteta podataka i održavanje, (ii) bilježenje cijena nekretnina, (iii) pojednostavljanje mrežnog pristupa zemljišnim knjigama, (iv) nadogradnja mobilnih aplikacija (Moje nekretnine), (v) pojednostavljenje postupka upisa prava građenja, (vi) daljnja digitalizacija katastarskih procesa i (vii) proširenje pristupa ZIS-u na odvjetnike.

Komponenta D: Infrastruktura integriranih sudova, zemljišnoknjižnih ureda (ZKU) i katastarskih ureda (KU) omogućit će izgradnju sudske, zemljišnoknjižne i katastarske infrastrukture u skladu s međunarodnim standardima i standardima EU-a kako bi se omogućilo bolje pružanje usluga te uspostavila nova strukture za rješavanje žalbi u zemljišnim sporovima. Ova bi komponenta pridonijela izgradnji nove infrastrukture koje ja potrebna za integraciju katastarskih, zemljišnoknjižnih i sudskih usluga te osnivanje suda koji će odlučivati o žalbama u zemljišnoknjižnim postupcima. Ova će komponenta podržati izgradnju nove infrastrukture u područjima koja bi mogla uključivati Novsku, Rijeku, Bjelovar i Veliku Goricu. Ovom će se komponentom također podržati uvođenje novih ICT kablova za bolje digitalne usluge u trideset KU.

Komponenta E: Izgradnja institucionalnih kapaciteta, analiza politikae i upravljanje projektom podržat će rad Jedinice za provedbu projekta (JPP) i aktivnosti praćenja i evaluacije (M&E). Također će financirati programe izgradnje kapaciteta i provedbu kampanja za osvještavanje javnosti te anketa o zadovoljstvu korisnika. Programi izgradnje kapaciteta koji će se financirati putem komponente E uključivat će teme kao što su (i) zakoni o katastru i zemljišnim knjigama; (ii) pojedinačno usklađivanje katastarskih i zemljišnoknjižnih podataka; (iii) obnova katastra; (iv) zajednički katastarski i zemljišnoknjižni postupci; (v) korištenje e-usluga MPU i DGU od strane javnih i profesionalnih korisnika; i (vi) obuka uprave.

2. PREGLED UVJETA RADA I ZAPOŠLJAVANJA NA PROJEKTU

Ovisno o vrsti radnog odnosa između Zajmoprimca i projektnih radnika, ESS2 kategorizira projektne radnike u izravno zaposlene radnike, ugovorene radnike, radnike u zajednici i radnike primarne opskrbe. ESS2 se odnosi na projektne radnike uključujući radnike koji rade na puno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme te privremene, sezonske i radnike migrante. Ovaj projekt će obuhvatiti sve kategorije projektnih radnika osim radnika u zajednici.

U ovim je postupcima razrađen način na koji će se upravljati projektnim radnicima, a u skladu sa zahtjevima nacionalnog zakonodavstva i ESS2. Postupci će se baviti načinom na koji će se ESS2 primjenjivati na različite kategorije projektnih radnika te propisuje zahtjeve za upravljanje radnicima kod trećih strana.

Postupci za upravljanje radom se primjenjuju na sve radnike na projektu na sljedeći način:

- Osobe koje MPU i DGU izravno zaposle ili angažiraju za rad na projektu (izravno zaposleni radnici).
- Osobe zaposleni ili angažirani preko trećih strana za obavljanje poslova koji se odnose na glavnu funkciju projekta, bez obzira na lokaciju (ugovoreni radnici).

- Osobe zaposlene ili angažirane kod Zajmoprimčevih (MPU i DGU) primarnih dobavljača (radnici u primarnoj opskrbi).

Radnici na projektu uključivat će državne službenike iz MPU i DGU, savjetnike te izravno zaposlene i ugovorene/podugovorene radnike. Opseg projekta je relativno mali i ne zahtijeva značajnu količinu radne snage, osim većih građevinskih radova u okviru komponente D, koji uključuju funkcionalnu i fizičku obnovu infrastrukture na određenim područjima/lokacijama. Stoga je malo vjerojatno da će biti potreban veći broj radnika.

Projektne aktivnosti neće zahtijevati angažiranje radnika u zajednici. Kako je trenutno zamišljeno, projekt će provoditi djelatnici MPU-a i DGU-a koji su državni službenici i koji će i dalje podlijevati odredbama i uvjetima svojih postojećih ugovora o radu u javnom sektoru. Jačanje institucionalnih kapaciteta vršit će se angažiranjem različitih savjetnika za obavljanje specijaliziranih poslova. Ti će savjetnici biti dio JPP-a i plaćeni iz sredstava zajma. Na projektu će biti angažirane i usluge projekatana, nadzornih inženjera i voditelja građevinskih projekata te izvođača i vrlo vjerojatno podizvođača za građevinske i sanacijske radove, ali još nije poznat broj radnika koji će biti ugovoreni/podugovoreni. Nadalje, za komponente A, B i C projekt će nabaviti usluge IT, geodetskih i drugih tvrtki koje pružaju usluge (kao što su skeniranje, prijevoz itd.). Radnici primarne opskrbe će uglavnom biti radnici koji rade za tvrtke uključene u nabavu građevinskog materijala na radovima izgradnje pa će ih stoga angažirati treće strane, odnosno izvođači ili podizvođači u okviru projektne komponente D.

Izravno zaposleni radnici

Izravno zaposleni radnici uključuju osoblje MPU-a i DGU-a te savjetnike u Jedinici za provedbu projekta.

Zaposlenici MPU-a i DGU-a koji radi na projektu ostat će državni službenici i stoga će podlijevati odredbama i uvjetima svojih postojećih ugovora o radu u javnom sektoru.

JPP već podržava provedbu projekata ILAS-a i J4B, a isti će tim podržati provedbu novog projekta uz prilagodbe osoblja budu li potrebne. JPP uključuje najmanje voditelja projekta, stručnjaka za praćenje i evaluaciju, stručnjaka za nabavu, stručnjaka za financijsko upravljanje, IT stručnjaka, građevinskog inženjera, arhitekta i stručnjaka za društvena pitanja. Savjetnici koji čine dio JPP-a podliježu projektним uvjetima, a plaćeni su sredstvima zajma.

Ugovoreni radnici

Ugovoreni radnici su radnici trećih strana angažirani za obavljanje primarnih funkcija na projektu. To će uglavnom biti radnici izvođača zaposleni u vezi s građevinskim radovima i radnici uslužnih poduzeća angažirani u okviru komponente A, B i C (prvenstveno digitalizacija zemljišnih knjiga i katastara).

Radnici uslužnih poduzeća angažirani u okviru komponenti A, B i C uglavnom su visokoobrazovani stručnjaci iz područja informatičkog i programskog inženjerstva, razvoja i održavanja, geodetski stručnjaci i slično. Uslužna poduzeća će biti zadužena osigurati usklađenost načela upravljanja radom, uključujući zabranu dječjeg rada i pristup žalbenom mehanizmu (GRM) za radnike, s nacionalnim

zakonodavstvom i ESS2. Ako ne postoji žalbeni mehanizam, radnici mogu koristiti žalbeni mehanizam glavnog projekta.

Očekuje se da će građevinske radove u okviru projekta izvoditi ovlašteni izvođači u različitom trajanju, a ovisno o zahtjevima radova. U ovom trenutku nije poznato hoće li izvođač angažirati podizvođače za izvođenje određenih aspekata radova. Ugovoreni radnici bit će oni radnici koji rade za izvođače građevinskih radova. Prema Zakonu o gradnji (NN 153/13, 20/17, 39/19) Izvođač je dužan izvoditi izgradnju u skladu s građevinskom dozvolom, Zakonom o gradnji, tehničkim propisima, posebnim propisima, pravilnikom i dr. Izvođač mora izvesti i osigurati rad i radnike koji su povezani s temeljnom funkcijom projekta. Takve funkcije projekta čine one proizvodne i/ili uslužne procese koji su nužni za specifičnu projektnu aktivnost ili aktivnosti bez kojih se projekt ne može nastaviti.

Izvođač će biti odgovoran za učinak i upravljanje ugovorenim radnicima, osiguravajući dostupnost odgovarajućih vještina, kao što su okolišna i društvena stručnost, zidari, tesari, keramičari, vodoinstalateri, električari te koordinatora gradilišta koji je odgovoran za sigurnosne standarde (između ostalog), a u skladu s odredbama ESS 2 i nacionalnim zakonodavstvom. Projektant je dužan osigurati da projekti budu u skladu s propisanim zahtjevima i da projektirana građevina bude u skladu s lokacijskom dozvolom ili uvjetima za građenje propisanim prostornim planom te da ispunjava uvjete propisane zahtjeve za energetska učinkovitost zgrada. Glavni nadzorni inženjer odgovoran je za cjelovitost i koordinaciju nadzora izgradnje te za izradu završnog elaborata. Revident je odgovoran da projekt ili dio projekta na kojemu je izvršio reviziju i o kojemu je dao pozitivno mišljenje udovoljava zahtjevima Zakona o gradnji, posebnim podzakonskim aktima i propisima donesenim na temelju tih zakona, tehničkim specifikacijama i kodeksa o određenoj revidiranoj karakteristici. Stručnjak zaštite na radu izrađuje i potpisuje rad na siguran način.

Ugovoreni i podugovoreni radnici imat će pristup žalbenom mehanizmu opisanom dalje u tekstu. U ovoj fazi nije poznat točan broj radnika, a bit će poznata nakon što se krene u realizaciju potprojekata. Očekuje se da će broj radnika varirati ovisno o zahtjevima radova na svakoj lokaciji potprojekta kao i u okviru svake komponente.

Radnici primarne opskrbe

Radnici u primarnoj opskrbi su oni radnici koji rade za poduzeća koja se bave nabavom građevinskog materijala za građevinske radove. Njih će u okviru projekta angažirati treće strane, kao što su izvođači ili podizvođači. Izvođač će biti odgovoran osigurati da su načela upravljanja radom, uključujući zabranu rada djece i pristup žalbenom mehanizmu (GRM) za te radnike, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i ESS2. Ako ne postoji žalbeni mehanizam, radnici mogu koristiti žalbeni mehanizam glavnog projekta.

Radnici migranti

S obzirom na trenutni nedostatak radnika u građevinskom sektoru, radnici migranti (lokalni radnici izvan područja potprojekta ili stranci) mogu biti raspoređeni za rad na projektu. Izvođači mogu angažirati radnike migrante pod uvjetom da ispunjavaju nacionalne zahtjeve za radne dozvole ili potvrdu o prijavi rada. Strancem se smatra svaka osoba koja nije hrvatski državljanin (nema hrvatsko državljanstvo).

3. PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADA

Projektne aktivnosti ne uključuju aktivnosti koje imaju veliki potencijal nanošenja štete ljudima ili okolišu.

U okviru ovog projekta građevinski se radovi očekuju u sklopu komponente D. Izvođač bi mogao angažirati podizvođače za izvođenje nekih aspekata radova.

Mnogi će radnici biti izloženi rizicima po zdravlje i sigurnost na radu, prvenstveno uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- Rad na visini.
- Strujne udare i električarske radove.
- Prometne nesreće.
- Podizanje teških konstrukcija.
- Nesreće s izloženim armaturnim šipkama.
- Izloženost građevinskim agensima iz zraka (prašina, itd.).
- Ergonomske opasnosti tijekom izgradnje.
- Vibracije teške građevinske opreme.
- Korištenje rotirajuće i pokretne opreme.
- Nedostatak svijesti radnika o propisima zaštite na radu, kao što je upotreba osobne zaštitne opreme (PPE) i sigurne prakse na radnom mjestu.
- Izloženost opasnim tvarima (npr. bojama, lakovima, azbestu);
- Rad s teškim i opasnim strojevima.
- Rad u blizini jama, jaraka, naslaganog materijala, prometa, utovara i istovara itd.
- Ekstremni vremenski uvjeti (jaka kiša, oluje, toplinski stres i izloženost UV zračenju).
- SEA/SH rizici.

Osoblje gradilišta može doživjeti toplinski stres (nalet vrućine, grčevi, iscrpljenost toplinom, toplinski udar, itd.) zbog kombinacije povišenih temperatura okoline i istodobne uporabe OZO. To će uvelike ovisiti o vrsti posla i godišnjem dobu. Pretjerano izlaganje UV zračenju na sunčevoj svjetlosti može rezultirati opeklinama na koži. Ovaj rizik se može ublažiti izvođenjem radova na način da se izbjegnu teški radovi na otvorenim površinama tijekom najjačeg sunca. Oluje, jak vjetar i drugi ekstremni vremenski uvjeti predstavljaju rizik. Osim odgovarajuće OZO, potrebno je ograničiti rad u ekstremnim vremenskim uvjetima da bi se smanjili rizici. Ako se tijekom građevinskih radova pronađe azbest, pripremit će se Plan uklanjanja i upravljanja azbestom u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, Smjernicama Svjetske banke za zaštitu okoliša i dobrom proizvođačkom praksom, a uz odobrenje Svjetske banke.

Prisutnost nelokalnih građevinskih radnika i radnika migranata tijekom izgradnje mogla bi imati određene negativne utjecaje na lokalno stanovništvo ako se ne upravlja na odgovarajući način. Prisutnost nelokalnih radnika i radnika migranata može dovesti do seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja te seksualnog uznemiravanja unutar zajednice. Osim toga, prisutnost nelokalnih

građevinskih radnika i radnika migranata može izazvati zabrinutost među stanovnicima. Izvođač će morati pripremiti i primjenjivati Kodeks ponašanja za osoblje Izvođača (Prilog I) i žalbeni mehanizam za radnike. Svim radnicima na projektu je dostupan projektni žalbeni mehanizam. Malo je vjerojatno da će doći do negativnih utjecaja povezanih s prisutnošću nelokalnih radnika i radnika migranata unutar zajednice.

Ne očekuje se uspostava posebnih smještajnih jedinica za smještaj projektnih radnika.

Svi izvođači će sa svojim radnicima morati potpisati ugovor u kojemu su materijalna prava usklađena s nacionalnim zakonodavstvom i ESS2.

Radni uvjeti i uvjeti zapošljavanja radnika migranata trebali bi biti isti ili uglavnom jednaki onima za projektne radnike koji nisu migranti, a obavljaju istu vrstu posla. Ovo se odnosi na projektne radnike migrante koje zapošljava ili angažira Zajmoprimac izravno ili preko treće strane. Uvjeti za boravak i rad državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj uređeni su odredbama Zakona o strancima (NN 133/20, 114/22, 151/22) i Pravilnika o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj (NN 20/22). Od 1. siječnja 2021. nema ograničenja broja stranih radnika koji se mogu zaposliti unutar Hrvatske. Ako hrvatski poslodavac želi zaposliti radnika koji nije državljanin EU-a, za to mora zatražiti odobrenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prije nego što može zatražiti radnu i boravišnu dozvolu za stranog radnika. Hrvatski zavod za zapošljavanje obavlja provjeru tržišta rada kako bi utvrdio hoće li poduzeću dati odobrenje za zapošljavanje stranca (rok za provjeru tržišta rada je 15 dana od dana kada je poslodavac zatražio odobrenje). Provjera tržišta rada služi da bi se ustanovilo da nema nezaposlenih državljana Hrvatske ili drugih zemalja EU/EEA koji ispunjavaju uvjete poslodavca.

Izuzeca od provjere tržišta rada:

- Deficitarna zanimanja (u Hrvatskoj je veliki broj deficitarnih zanimanja vezan je građevinarstvo i turizam)
- Produljenje radne dozvole za istog poslodavca i istog državljanina treće zemlje
- Sezonsko zapošljavanje državljana trećih zemalja u poljoprivredi, šumarstvu, ugostiteljstvu i turizmu (do 90 dana tijekom jedne kalendarske godine)
- Skupine navedene u članku 110. Zakona o strancima (ključno osoblje, plava karta EU-a, osobe premještene unutar poduzeća i sl.)¹

U oba slučaja poslodavci moraju izdati pozitivno mišljenje kojim se provjerava, primjerice, jesu li podmirili sve obveze prema radnicima i državi, krše li pravila tržišta rada te imaju li zaposlenu barem jednu trećinu domaćih radnika. U sklopu projekta se vjerojatno neće pojaviti slučajevi dječjeg ili prisilnog rada budući da je zakonodavstvo o zapošljavanju i radu u potpunosti usklađeno s konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR) (osobito Konvencijom MOR-a o prisilnom radu br. 29 koju je Republika Hrvatska ratificirala) i Direktivama Europske unije, uključujući konvenciju o prisilnom radu i konvenciju o ukidanju dječjeg rada i zaštiti djece i mladih. Stoga se na Projektu neće zapošljavati osobe

¹ Navedeni se uvjeti moraju ispuniti za cijelo vrijeme boravka državljanina treće zemlje u Republici Hrvatskoj.

mlađe od 18 godina. Republika Hrvatska je kao država članica Europske unije, ali i kao država članica MOR-a od 1992. godine, dužna osigurati da svi zakoni i propisi koji se odnose na socijalni dijalog/tripartitne savjetovanje; zapošljavanje i rad (uključujući ukidanje prisilnog i dječjeg rada); jednakost mogućnosti i u postupanju; kolektivno pregovaranje; rješavanje žalbi i rješavanje radnih sporova; održivi sustav socijalne sigurnosti, sloboda udruživanja; itd., u skladu s međunarodnim standardima rada. U Hrvatskoj se međunarodni standardi rada i direktive, kao i nacionalni zakoni i propisi dobro provode.

Izvešće o poštivanju ljudskih prava u Hrvatskoj za 2022. koje je izradilo Ministarstvo vanjskih poslova SAD-a, u poglavlju o Prihvatljivim uvjetima rada navodi da je: Vlada Republike Hrvatske učinkovito provodila zakone o plaći i radnom vremenu, inspekcija je u dovoljnoj mjeri provjeravala usklađenost, a kazne su bile razmjerne kaznama za slične prekršaje. Protiv prekršitelja redovito su primjenjivane kazne. Minimalna plaća bila je malo iznad službene razine siromaštva. Zakon ograničava prekovremeni rad na 10 sati tjedno i 180 sati godišnje. Vlada je postavila zdravstvene i sigurnosne standarde radi usklađivanja sa zakonima i propisima EU-a. Odgovornost za prepoznavanje nesigurnih situacija snose stručnjaci za zaštitu na radu, a ne radnik.

Ostali rizici vezani uz upravljanje radom nisu relevantni za projektne aktivnosti. Međutim, u slučaju da do njih dođe, MPU i DGU će revidirati postupke kako bi spriječili bilo kakav daljnji negativni utjecaj.

4. KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: UVJETI

Nacionalno zakonodavstvo ispunjava ciljeve, zahtjeve i propise ESS2 o radnim uvjetima i upravljanju odnosima s radnicima te o zaštiti radne snage i zaštiti na radu (pitanja zaštite na radu i žalbeni mehanizam).

U Republici Hrvatskoj su temeljna prava i obveze iz radnog odnosa propisana člankom 7. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22). Ovim člankom je propisano da je poslodavac dužan radniku dati posao te mu za obavljeni posao isplatiti plaću, a radnik je dužan obavljati posao prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom posla. Nadalje, prema stavku 2. poslodavac ima pravo odrediti mjesto i način obavljanja poslova te je dužan poštivati prava i dostojanstvo radnika. U stavku 3. se navodi da je poslodavac dužan osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Radno vrijeme

Zakon o radu u poglavlju 8. propisuje radno vrijeme, počevši od definicije radnog vremena (čl. 60.), a članak 61. propisuje da puno radno vrijeme ne može trajati duže od 40 sati tjedno. Članci 66. i 67. definiraju fleksibilnost radnog vremena. Dakle, trajanje radnog vremena radnika može biti ravnomjerno ili neravnomjerno raspoređeno po danima, tjednima ili mjesecima. Tamo gdje je radno vrijeme neravnomjerno raspoređeno, njegovo trajanje može u jednom razdoblju biti duže od punog ili nepunog radnog vremena dok u drugom razdoblju može biti kraće. Zakoni i propisi definiraju obrasce radnog vremena, a kolektivni ugovor, sporazum između radničkog vijeća i poslodavca, pravila o radu ili ugovor o radu.

Stanke za odmor

Zakon o radu također definira stanke za odmor i godišnji odmor. Dnevni odmor definiran je člancima 73. i 74., dok je člankom 75. uređen tjedni odmor. U skladu s navedenim člancima, radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta. Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ili kod dva ili više poslodavaca s ukupnim dnevnim radnim vremenom kod svih poslodavaca od najmanje 6 odnosno 4,5 sati ima pravo na stanku kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu. Odmor se uračunava u radno vrijeme. Radnik ima pravo na minimalni dnevni odmor od 12 uzastopnih sati unutar 24 sata; tjedni minimalni neprekinuti odmor od 24 sata plus sate redovnog odmora; a maloljetnik ima pravo na tjedni minimalni neprekidni odmor od 48 sati. Odmor se koristi nedjeljom ili dan prije ili dan poslije nedjelje. Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju kao što je prethodno navedeno, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor. Plaće i naknade propisane su člancima 90.-97. Zakona o radu. Prema članku 90. poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u visini utvrđenoj zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Člankom 91. uređena je jednakost u plaćama za žene i muškarce, a člankom 94. propisano je da radnik ima pravo na uvećanu naknadu za rad u teškim uvjetima, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i drugim danima koji su neradni dani prema zakonu.

Nediskriminacija

Zakon o radu u članku 7. stavku 4. zabranjuje bilo kakvu izravnu ili neizravnu diskriminaciju u području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije izbora i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju u zapošljavanju, profesionalnom usmjeravanju, obrazovanju, osposobljavanju i prekvalifikaciji. Poslodavac je također dužan štiti dostojanstvo radnika tijekom rada u slučaju nepotrebnog i protivnog Zakonu o radu i posebnim zakonskim odredbama postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito kontaktira tijekom obavljanja svojih poslova. Člancima 31. i 32. je definirana zabrana diskriminacije trudnica, žena koje su nedavno rodile ili doje, a članak 39. zabranjuje diskriminaciju pri napredovanju kod zapošljavanja ili ostvarivanja nekih drugih prava. Zakonom o radu zabranjeni su i neki drugi oblici diskriminacije: diskriminacija članova radničkog vijeća (čl. 157. - 158.) i diskriminacija na temelju članstva ili nečlanstva u određenoj udruzi ili sudjelovanja ili nesudjelovanja u različitim aktivnostima (članak 166.).

Otkrivanje informacija

Što se tiče propisa vezanih uz informiranje i dokumentiranje, Zakon o radu u članku 8. propisuje da je poslodavac dužan radniku prije stupanja u radni odnos omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na

radu. Nadalje, radnicima moraju na odgovarajući način biti dostupna pravila o zaštiti na radu, kolektivni ugovori i pravilnik o radu.²

Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja

Pravo na organiziranje utvrđeno je Ustavom (čl. 43. i 60.), Zakonom o radu, Konvencijama MOR-a br. 98. i 87. i drugim međunarodnim ugovorima kojima je Republika Hrvatska stranka. Svi zaposlenici, osim aktivnih vojnih djelatnika, imaju pravo osnivati i učlanjivati se u sindikate. Prema članku 165. Zakona o radu, radnici imaju pravo, prema slobodnom izboru, osnovati sindikat i učlaniti se u njega u skladu s uvjetima koji mogu biti propisani statutom ili internim pravilima tog sindikata. Članak 186. objašnjava zabranu diskriminacije na temelju članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima. Zakon o radu u mnogim člancima ističe važnost redovite i pravodobne isplate plaća i nadnica te socijalnih doprinosa. Zabrana dječjeg rada i propisana minimalna dob za rad (stavci 17. i 18. ESF-a) u potpunosti su ugrađeni u hrvatsko zakonodavstvo, posebice u Zakon o radu. Isto tako, člankom 122. Zakona o radu propisan je minimalni otkazni rok od dva tjedna do tri mjeseca, ovisno o trajanju radnog staža kod istog poslodavca.

Radničke organizacije

Zastupanje radnika na radnom mjestu u Hrvatskoj osigurano je kroz sindikate i radnička vijeća, a ako nije uspostavljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik može preuzeti gotovo sve njegove dužnosti i odgovornosti. Zakon o radu u članku 192. propisuje:

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor. Također može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

(3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.

Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) u članku 25. definira stranke kolektivnog ugovora. Stranke kolektivnog ugovora na strani sindikata mogu biti jedan ili više sindikata koji su reprezentativni prema navedenom Zakonu. Stranke kolektivnog ugovora na strani

² Za dodatne informacije o zaštiti na radu u Republici Hrvatskoj, pogledajte poglavlje „Zaštita na radu“.

sindikata mogu biti sindikati koji su zastupljeni u pregovaračkom odboru. Sindikati su slobodni djelovati na radnom mjestu, a prema Zakonu o radu imaju "pravo promicati prava i interese članova sindikata u odnosu s poslodavcem". To mogu činiti ili preko vanjskih sindikalnih dužnosnika ili preko sindikalnih povjerenika koji su ujedno i zaposlenici organizacije. Budući da je za osnivanje sindikata potrebno samo deset osoba i budući da postoji velik broj sindikata, u mnogim će slučajevima sindikalno predstavljanje biti ostvareno kroz jedan ili više sindikata čiji članovi rade za istog poslodavca. U drugim će slučajevima članovi sindikata pripadati većem sindikatu s članovima koji su raspoređeni kod nekoliko poslodavaca ili čak u cijeloj zemlji. U poduzećima i drugim organizacijama s najmanje 20 zaposlenih (iznimka su tijela državne uprave) zaposlenici imaju pravo na predstavljanje u radničkom vijeću. Njegova uloga je da "štiti i promiče interese zaposlenika". U praksi su sindikati, koji imaju pravo predlaganja kandidata, ključni za pokretanje postupka osnivanja radničkog vijeća. Ako radničko vijeće nije osnovano, njegova prava i dužnosti preuzima sindikalni povjerenik koji radi u poduzeću. Ako je na radnom mjestu prisutno više sindikata koji se ne mogu dogovoriti koji sindikalni povjerenik treba ostvariti ta prava, izbor se vrši po istim pravilima koja vrijede za izbor članova radničkog vijeća.

Pravo na žalbu

Zakon o radu sadrži odredbe koje omogućavaju radnicima rješavanje sporova u slučajevima kada između poslodavca i radnika postoji neslaganje oko bitnih uvjeta ugovora o radu i drugih aspekata rada. Takav nesporazum će se riješiti u skladu s procedurama. Referentni Kolektivni ugovor za graditeljstvo (NN 115/15, 26/18) u dijelu o zaštiti radnika (čl. 70.) propisuje da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom mu je povrijeđeno pravo ili od dana saznanja za povredu prava zahtijevati ostvarenje svog prava. Pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika dostavljaju se radniku osobno ili preporučenom poštom na posljednju adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju promjene adrese, radnik je dužan odmah obavijestiti poslodavca. Ako se dopis Poslodavca upućen radniku na adresu koju je radnik prijavio vrati neuručen zbog odbijanja primitka ili nepoznate ili netočno navedene adrese, isti će se u pisanom obliku istaknuti na oglasnoj ploči u prostorijama poslodavca, a ugovorne su strane suglasne radniku uredno obavljeno uručenje. Nadalje, bez obzira na postupak zaštite prava iz članka 70. Kolektivnog ugovora, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupao drugi radnik, suradnik ili uprava društva može se žaliti nadređenom zaposleniku ili upravi poduzeća te se može prijaviti za posredovanje i radničko vijeće.

Uloga Sektora inspekcije rada Državnog inspektorata

Sektor inspekcije rada u sastavu Državnog inspektorata ima nadležnost nadzirati poštivanje zakona i propisa u području radnih odnosa za domaće i strane radnike, osim za određene kategorije državnih službenika, obrazovnih ustanova i zaposlenika u zračnom prometu. Nadležnost Sektora inspekcije rada također je i nadzor nad poštivanjem zdravstvenih i sigurnosnih standarda koji uključuje nadzor poštivanja standarda zaštite na radu i zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.

Sektor inspekcije rada ima podružnice u 5 hrvatskih gradova: Zagrebu, Rijeci, Splitu, Varaždinu i Osijeku, a svaka od njih ima odjel za radne odnose i zaštitu na radu.

Inspektori rada obavljaju inspekcijski nadzor na radnim mjestima radi provjere poštivanja odredaba zakona iz svog djelokruga. To mogu biti zakazane inspekcije ili odgovori na pritužbe. Kad je riječ o radnicima migrantima, glavni fokus njihova nadzora je zakonitost zapošljavanja, odnosno posjeduje li radnik reguliran status u Hrvatskoj³.

Zakon omogućuje radnicima da tuže poslodavce za neisplatu plaća i predviđa kaznu do tri godine zatvora za poslodavce koji su proglašeni krivima, iako zakon izuzima od obveze poslodavce koji ne isplate plaće zbog gospodarskih razloga. Radnici mogu tužiti poslodavce koji ne izdaju potvrde o plaći svojim zaposlenicima kako bi zaobišli uplatu obveznih doprinosa poslodavca u programe socijalnog osiguranja.

Inspektori rada u području zaštite na radu sudjeluju u radu Odbora viših inspektora rada EU (SLIC) i njegovih radnih skupina. Odbor djeluje u sklopu Europske komisije, a u njegovu radu sudjeluju predstavnici inspekcija rada iz svih država članica Europske unije, kao i predstavnici inspekcija rada iz Norveške, Islanda, Švicarske i Lihtenštajna.

5. KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZAŠTITA NA RADU

Nisu utvrđene razlike u nacionalnom radnom zakonodavstvu u vezi s pitanjima zaštite na radu koja su sadržana u ESS2. Zakonom o zaštiti na radu uređuju se nacionalna politika, načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika, uključujući nadzor i prekršajnu odgovornost (NN 71/14, 118/14, 94/18, 96/18). Zakon definira mjere zaštite radnika od psihosocijalnih rizika (stres) i psihofizioloških napora na radu, s ciljem prevencije i edukacije svih dionika. Zakonom se utvrđuju opća načela sprječavanja rizika na radu i zaštita zdravlja, pravila za uklanjanje rizika, postupci osposobljavanja radnika te postupci informiranja i savjetovanja radnika i njihovih predstavnika s poslodavcima i ovlaštenim osobama. Namjera je osvijestiti o i potaknuti na preventivno djelovanje ne samo poslodavce, već i radnike.

Poslodavac je dužan provoditi mjere zaštite na radu koje se temelje na općim načelima prevencije. To uključuje izbjegavanje rizika, procjenu rizika, sprječavanje rizika u njihovom izvoru, prilagodbu rada zaposlenicima u smislu uređenja radnog mjesta, izbor radne opreme i načina rada te radnih procesa kako bi se smanjio monotoni rad. Poslodavci su obvezni razmotriti pitanja kao što su prilagodba tehničkom napretku, zamjena opasnih stvari ili procesa neopasnima ili manje opasnima. Također se od njih zahtijeva da razviju dosljednu sveobuhvatnu politiku prevencije koja povezuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uvjete, međuljudske odnose i utjecaj radne okoline. Poslodavci su obvezni dati prednost kolektivnim zaštitnim mjerama u odnosu na pojedinačne, odgovarajuće osposobiti i informirati radnike te svu zaštitnu opremu besplatno staviti na raspolaganje.

Središnje upravno tijelo za zaštitu na radu u Republici Hrvatskoj je Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Budući da je riječ o multidisciplinarnoj temi, osim navedenih

³ O svakom inspekciji se vodi evidencija. Istrage se provode u bliskoj suradnji s policijom. Policija često obavještava Inspektorat ako ima sumnje u neregularnost radnika na nekom radnom mjestu, što u pravilu rezultira zajedničkim obilaskom. Ako inspektori rada utvrde da na nekom radnom mjestu rade ilegalni radnici, pozivaju policiju jer samo policija ima ovlasti provesti neke od propisanih radnji u tim slučajevima (npr. privođenje radnika u postaju na razgovor).

institucija i propisa koji proizlaze iz Zakona o zaštiti na radu, u pripremi, provedbi i nadzoru politike zaštite na radu sudjeluju i druga nadležna tijela, poput Ministarstva zdravlja.

Pravilnikom o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu na privremenim gradilištima (NN 48/18) definirane su mjere i radnje za zaštitu radnika na privremenim gradilištima⁴ (zahtjevi za evakuacijske putove i izlaze u nuždi, detekciju požara, sanitarnu opremu i prvu pomoć itd.).

Pravila zaštite na radu vrijede za sve faze projekta, od faze projektiranja do izvedbe. Investitor je prvi dionik sustava zaštite na radu kada je riječ o projektiranju, izgradnji i korištenju građevina. Investitor je dužan primjenjivati opća načela prevencije i pravila zaštite na radu u svim fazama projektiranja i pripreme projekta. Sukladno tome, tijekom izrade projekta treba izraditi elaborat zaštite na radu. Ovim elaboratom razrađuje se način primjene pravila zaštite na radu pri korištenju građevina namijenjenih za rad. Prilikom izrade glavnog projekta i tijekom izvođenja građevinskih radova potrebno je imenovati odgovornu osobu za zaštitu na radu (od strane investitora, vlasnika građevine, koncesionara).

Sukladno članku 74. stavak 3. Zakona o zaštiti na radu, izvođač radova na privremenom gradilištu dužan je podnijeti prijavu gradilišta tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada (Državni inspektorat), najkasnije jedan dan prije početka radova (za osobito opasne radove iz Priloga II. Pravilnika i ako radovi traju duže od 10 dana). Sadržaj prijave gradilišta definiran je u Prilogu III. Pravilnika. Preslika prijave gradilišta na gradilištu mora biti istaknuta na vidljivom mjestu. U slučaju da radove izvode dva ili više izvođača, prijava gradilišta obveza je investitora, ovlaštenika koncesije ili druge osobe za koju se izvode građevinski radovi.

Izvođač koji izvodi građevinske radove dužan je urediti gradilište i osigurati izvođenje radova u skladu s propisima o zaštiti na radu. Stoga je potrebno izraditi Plan građevinskih radova. Sadržaj Plana određen je u Prilogu IV Pravilnika. Plan građevinskih radova sadrži detaljnu razradu uputa i protokola koji se, između ostalog, odnose na: osobe odgovorne za zaštitu na radu, popis brojeva telefona i hitnih službi i nadležnih institucija, način određivanja i obilježavanja granica gradilišta, popis aktivnosti koje označavaju opasne radove, mjere te upute za zaštitu na radu (npr. zemljani radovi, nekontrolirano rušenje zemljanih nasipa, stolarije i sl.), upute o postupanju u slučaju požara, potresa, zatrpavanja radnika u rovu i dr. Plan građevinskih radova sadrži način skladištenja materijala na gradilištu, način pružanja prve pomoći u slučaju nezgode na gradilištu, osobnu zaštitnu opremu itd. Plan građevinskih radova mora biti dostupan na gradilištu, a njegova izrada obveza je investitora, koncesionara ili druge osobe za koju se izvode građevinski radovi.

Ako samo jedan izvođač izvodi građevinske radove, tada on nije dužan izraditi Plan građevinskih radova, već samo mora poslati obavijest Državnom inspektoratu, no moraju biti zadovoljeni svi uvjeti definirani Zakonom o zaštiti na radu pa je tako dužan planirati, izraditi i provoditi radne postupke te razvijati i

⁴ Privremeno gradilište je svako radno mjesto na kojemu se izvode građevinski i drugi radovi, a čiji se nepotpuni popis nalazi u Prilogu I. ovoga Pravilnika.

primjenjivati tehnologiju rada bez ugrožavanja sigurnosti i zdravlja radnika, uz poštivanje najviše moguće razine zaštite od rizika na radu.

6. RAD S AZBESTNIM OTPADOM

Nije vjerojatno da bi provedba građevinskih radova predviđenih u sklopu komponente C mogla uključivati azbest u bilo kojem obliku. No, u slučaju da jest, prije početka zahvata, rekonstrukcije i sanacije, izvođač mora utvrditi postoji li prisutnost materijala koji sadrže azbest.

Pravni okvir

Hrvatsko nacionalno zakonodavstvo strogo kontrolira izloženost azbestu i postupanje s azbestnim otpadom sljedećim zakonima i podzakonskim aktima:

- Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18),
- Pravilnik o zaštiti radnika od rizika izloženosti azbestu (NN 40/07),
- Pravilnik o zaštiti radnika od rizika izloženosti opasnim kemikalijama na radu, graničnim vrijednostima izloženosti i biološkim graničnim vrijednostima (NN 91/2018),
- Pravilnik o uporabi osobne zaštitne opreme (NN 05/21),
- Pravilnik o stavljanju u promet osobne zaštitne opreme (NN 89/10),
- Zakon o obveznom zdravstvenom nadzoru radnika koji su profesionalno izloženi azbestu (NN 79/07, 139/10, 111/18),
- Pravilnik o poslovima u posebnim uvjetima rada (NN 5/84),
- Pravilnik o procjeni rizika (NN 112/2014),
- Zakon o gospodarenju otpadom (NN 84/21),
- Pravilnik o građevinskom otpadu i otpadu koji sadrži azbest (NN 69/16),
- Upute za postupanje s otpadom koji sadrži azbest (NN 89/08).

Obveze izvođača u pogledu dokumentacije i licenciranja

Za izvođenje radova s materijalima koji sadrže azbest, izvođač mora ispunjavati uvjete vezane uz dozvolu za rukovanje azbestnim materijalima.

Prije početka radova izvođač ima sljedeće obveze:

- mora procijeniti rizik prema odredbama definiranim u Pravilniku o procjeni rizika (NN 112/2014). Procjena rizika mora se redovito revidirati i dopunjavati u skladu s promjenama koje bi mogle utjecati na izloženost radnika.
- U slučaju da je izloženost stalna i visokog intenziteta, a rezultati procjene rizika pokazuju da će biti prekoračena granična vrijednost izloženosti u zračnom prostoru radnog mjesta:
 - o mora najmanje osam dana prije početka radova nadležnoj državnoj inspekciji podnijeti izvješće o radovima s azbestom. Sadržaj izvješća propisan je člankom 5. Pravilnika o zaštiti radnika od rizika izloženosti azbestu (NN 40/07),
 - o sukladno odredbama Pravilnika o poslovima u posebnim uvjetima rada (NN 5/84), prije stupanja na rad svaki radnik koji obavlja poslove dužan se uputiti na zdravstveni pregled u zdravstvenu ustanovu koja obavlja djelatnost medicine rada kako bi se utvrdilo ispunjava li uvjete za rad na tim poslovima,

U slučaju da je izloženost povremena i niskog intenziteta, a rezultati procjene rizika pokazuju da granična vrijednost izloženosti u zračnom prostoru radnog mjesta neće biti prekoračena, gore navedene radnje nije potrebno provoditi. Nakon savjetovanja sa specijalistima medicine rada je potrebno uspostaviti praktične smjernice za određivanje povremene izloženosti i izloženosti niskog intenziteta.

- mora izraditi plan rada definiran člankom 14. Pravilnika o zaštiti radnika od rizika izloženosti azbestu (NN 40/07). Nacrt plana se obavezno mora dostaviti državnom inspektoratu na njihov zahtjev,
- u slučaju skupljanja otpada, mora ishoditi dozvolu za gospodarenje otpadom koju izdaje nadležno tijelo prema Zakonu o gospodarenju otpadom (Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja (MINGOR) za sakupljanje opasnog otpada, odnosno županijski uredi i Grad Zagreb za sakupljanje neopasnog otpada
- u slučaju prijevoza otpada mora biti upisan u Očevidnik prijevoznika otpada koji se vodi u MINGOR-u prema Zakonu o gospodarenju otpadom,
- u slučaju prijevoza opasnog otpada moraju ispunjavati uvjete prema Zakonu o prijevozu opasnih tvari (NN 79/07). Pri rukovanju azbestnim otpadom (npr. pretovar) potrebno se pridržavati propisa zaštite na radu. Radnici moraju imati odgovarajuću zaštitnu opremu, zaštitne maske te moraju proći odgovarajuću obuku za rukovanje azbestnim otpadom.

Tijekom izvođenja radova izvođač ima sljedeće obveze:

- voditi evidenciju radnika koji obavljaju poslove s azbestnim materijalima koja sadrži podatke o vrsti i trajanju djelatnosti i stupnju izloženosti radnika. Svaki radnik ima pravo uvida u podatke iz evidencije koji se na njega osobno odnose i anonimne zbirne podatke.
- voditi evidencije četrdeset godina od dana prestanka izloženosti azbestu. Ako poslodavac prestane obavljati djelatnost, navedenu evidenciju mora dostaviti Hrvatskom zavodu za zdravstvo,
- ovisno o rezultatima procjene rizika i radi osiguranja najveće dopuštene granične vrijednosti, potrebno je redovito provoditi mjerenje koncentracije azbestnih vlakana u radnom okruženju. Pri određivanju koncentracije azbestnih vlakana u radnoj okolini uzimaju se u obzir samo vlakna duljine veće od 5 µm, promjera manjeg od 3 µm i omjera duljina > 3:1.

U pogledu informiranja radnika, izvođač ima sljedeće obveze:

- dužan je pisanim uputama i obavijestima osigurati da radnici i njihovi predstavnici budu obaviješteni o:
 - o mogućim zdravstvenim rizicima zbog izloženosti azbestnoj prašini ili azbestnim materijalima te riziku od korištenja duhana,
 - o najvećim graničnim vrijednostima i načinu praćenja zraka u radnom okruženju,
 - o higijenskim mjerama, uključujući pozitivne učinke na zdravlje nakon prestanka pušenja,
 - o pravilnom korištenju i nošenju radne ili zaštitne odjeće i osobne zaštitne opreme,
 - o posebnim preventivnim mjerama za smanjenje i sprječavanje izloženosti azbestnoj prašini ili prašini azbestnih materijala.

Upute i obavijesti moraju biti postavljene na vidljivim mjestima u radnim prostorijama te moraju biti jasne i lako razumljive.

mora radnicima i/ili njihovim predstavnicima omogućiti uvid u rezultate mjerenja koncentracije azbesta u radnom okolišu i obrazloženje rezultata.

- upoznati radnike i/ili njihove predstavnike s prekoračenjima maksimalno dopuštenih koncentracija u slučaju da njih dođe, što je prije moguće, savjetovati radnike i/ili njihove predstavnike o mjerama koje je potrebno poduzeti ili upoznati radnike i/ili njihove predstavnike s poduzetim mjerama u hitnim situacijama.

Opći uvjeti zaštite zdravlja radnika koje izvođač mora ispuniti u slučaju izloženosti radnika azbestu

Pravilnik o zaštiti radnika od rizika izloženosti azbestu (NN 40/7) propisuje neke opće uvjete zaštite zdravlja radnika u slučaju izloženosti azbestu. Ti su uvjeti navedeni u nastavku:

- izvođač ne bi trebao raspoređivati mlade radnike, trudnice ili žene koje doje djecu na radna mjesta gdje mogu biti izloženi azbestnoj prašini ili prašini od azbestnih materijala,
- zabranjena je uporaba primjena azbesta postupkom prskanja i rad s materijalima male gustoće (manje od 1 g/cm³) koji sadrže azbest za izolaciju ili zvučnu izolaciju,
- zabranjene su aktivnosti u kojima su radnici izloženi azbestnim vlaknima prilikom uklanjanja azbesta ili proizvodnja i prerada azbestnih proizvoda ili proizvodnja i prerada proizvoda koji sadrže namjerno dodan azbest, osim obrade i zbrinjavanja proizvoda nastalih uništavanjem ili uklanjanjem azbesta,
- izvođač je dužan prilikom izvođenju radova svesti izloženost radnika azbestnoj prašini ili materijalima koji sadrže azbest na najmanju moguću mjeru te osigurati da koncentracija azbestnih vlakana u zraku ne prelazi granične vrijednosti. U tu svrhu izvođač mora poduzeti sljedeće mjere:
 - o izvođač mora ograničiti na najmanju moguću mjeru broj radnika koji su izloženi ili bi mogli biti izloženi azbestu,
 - o radni proces mora biti koncipiran na način da se ne stvara azbestna prašina, a ako to nije moguće, da ne dolazi do ispuštanja azbestne prašine u zrak,
 - o svi prostori i oprema za obradu azbesta moraju biti takvi da je moguće njihovo redovito i učinkovito čišćenje i održavanje,
 - o azbest ili materijale koji sadrže azbest i stvaraju prašinu treba čuvati i pakirati u zatvorenu, zapečaćenu i označenu ambalažu,
 - o azbestni se otpad mora prikupiti i zbrinuti što je prije moguće, a u skladu s propisima o zaštiti okoliša.
- izvođač mora osigurati da u prosjeku unutar osam sati niti jedan radnik ne bude izložen koncentraciji azbesta u zraku većoj od 0,1 vlakana po cm³,
- ako je granična vrijednost prekoračena, u zahvaćenom području se ne smije nastaviti rad dok se ne poduzmu odgovarajuće mjere za zaštitu izloženih radnika,
- ako se izloženost ne može smanjiti ni na koji drugi način i potrebna je osobna zaštitna oprema za disanje kako bi se poštivale granične vrijednosti, takva izloženost ne smije biti trajna i treba biti za svakog radnika svedena na najmanju moguću mjeru. U razdoblju rada kada je upotreba opreme za disanje nužna, obvezno se moraju osigurati stanke u skladu s fizičkim i klimatskim

uvjetima. U slučaju takvih stanki potrebno je obaviti savjetovanje s radnicima i/ili predstavnicima radnika,

- ako se sigurnost radnika ne može osigurati na drugačiji način, izvođač je dužan radnicima osigurati osobnu zaštitnu opremu za zaštitu dišnog sustava u skladu s odredbama Pravilnika o uporabi osobne zaštitne opreme (NN 05/21),
- osobna zaštitna oprema za zaštitu dišnih organa prije upotrebe mora biti ispitana u skladu s odredbama Pravilnika o stavljanju osobne zaštitne opreme u promet (NN 89/10),
- osobna zaštitna oprema za zaštitu dišnog sustava smije se stavljati i uklanjati samo izvan prostora u kojem se oslobađa azbestna prašina,
- izvođač mora osigurati pravilno čišćenje, održavanje i skladištenje osobne zaštitne opreme za zaštitu dišnih organa,
- u obavljanju određenih radnji kao što su rušenje, uklanjanje, popravak i održavanje gdje je moguće predvidjeti da će unatoč primjeni preventivnih mjera granična vrijednost biti prekoračena, izvođač će odrediti i provesti sljedeće mjere za zaštitu radnika koji obavljaju takve radove:
 - o opremiti radnike odgovarajućom osobnom zaštitnom opremom za zaštitu dišnih organa i drugom osobnom zaštitnom opremom koju radnici moraju stalno koristiti,
 - o osigurati potrebne znakove upozorenja koji upozoravaju na očekivano prekoračenje graničnih vrijednosti,
 - o spriječiti širenje azbestne prašine ili prašine od materijala koji sadrži azbest izvan prostora ili radnog mjesta.
- izvođač ne smije dopustiti radniku da radi na poslovima na kojima može biti izložen azbestnoj prašini ili azbestnim materijalima ako radnik nije osposobljen za siguran rad,
- program osposobljavanja radnika mora omogućiti radnicima stjecanje potrebnih vještina i znanja o:
 - o azbestu i njegovom učinku na zdravlje te zajedničkom utjecaju azbesta i pušenja na zdravlje,
 - o vrstama proizvoda ili materijalima koji bi mogli sadržavati azbest,
 - o postupcima kod kojih može doći do izlaganja azbestnoj prašini ili azbestnim materijalima i značenju preventivnih mjera za smanjenje izloženosti koliko god je to moguće,
 - o sigurnom načinu rada, mjerama zaštite i osobnoj zaštitnoj opremi,
 - o postupcima za postupanje u slučaju nezgode,
 - o važnosti liječničkih pregleda.

Program iz točaka a) i f) provode specijalisti medicine rada.

Izvođač također mora radnicima osigurati:

- o odgovarajuću radnu ili zaštitnu odjeću,
- o mogućnost zamijene odjeću zagađenu azbestom čistom odjećom i da radnici zagađenu odjeću ne iznose izvan poduzeća. Također, izvođač mora osigurati pranje i čišćenje kontaminirane odjeće u za to ovlaštenim poduzećima ako izvođač sam nije osigurao

pranje i čišćenje. U tom se slučaju prijevoz kontaminirane odjeće treba obavljati u zatvorenim spremnicima,

- odvojenim prostorima za radnu ili zaštitnu odjeću i civilnu odjeću,
- odgovarajućim kupaonicama, tuševima i zahodima,
- odlaganje zaštitne opreme na određeno mjesto te provjeru i čišćenje zaštitne opreme nakon svake uporabe. Prije daljnje uporabe izvođač mora osigurati popravak ili zamjenu neispravne opreme.

7. ODGOVORNO OSOBLJE

Projekt će provoditi Jedinica za provedbu projekta i zaposlenici MPU-a i DGU-a koji imaju iskustvo u upravljanju, koordinaciji i planiranju projektnih aktivnosti, rješavanju problema, donošenju odluka, upravljanju rizicima i ljudskim resursima te izvješćivanju.

JPP već podržava provedbu projekata ILAS-a i J4B, a isti će tim podržati provedbu novog projekta uz prilagodbe osoblja budu li potrebne. JPP najmanje uključuje voditelja projekta, stručnjaka za upravljanje i procjenu, stručnjaka za nabavu, stručnjaka za financijsko upravljanje, IT stručnjaka, građevinskog inženjera, arhitekta, stručnjaka za okoliš i stručnjaka za društvena pitanja.

Odgovornost JPP-a:

- Priprema i kontrola kvalitete Okvira za upravljanje okolišnim i društvenim pitanjima (ESMF), Planova upravljanja okolišnim i društvenim pitanjima specifičnih za lokaciju (ESMP) i njihovih kontrolnih lista, , Planova upravljanja kulturnom baštinom (CHMP) i planova uključivanja dionika (SEP),
- nadzor i izvještavanje o njihovoj provedbi,
- nadzor nad radovima koje izvode izvođači (npr. inženjerske/projektne tvrtke, nadzornici) kako bi se osiguralo da primjenjuju odgovarajuće standarde i slijede dogovorene postupke,
- savjetovanje izvođača o ublažavanju utjecaja na okoliš i društvo na razini potprojekta i priprema izvješća o praćenju,
- praćenje i izvješćivanje o usklađenosti s ESMF-om i ESMP-ovima/kontrolnim popisima ESMP-a, CHMP-om i SEP-om
- upravljanje povratnim informacijama i žalbenim mehanizmom,
- organiziranje natječaja, pregled ocjene natječaja koju provode arhitektonske/inženjerske tvrtke i organiziranje potpisivanja ugovora u skladu s dogovorenim postupcima,
- osposobljavanje izvođača o provedbi okolišne i društvene politike i instrumenata Svjetske banke,
- provjere na licu mjesta.

Prema Zakonu o gradnji (NN 153/13, 20/17, 39/19), MPU i DGU su dužni ugovoriti nadzor nad izvođenjem radova kako bi se osigurala tehnička i stručna kontrola projekta tijekom cijelog vremena izvođenja svih planiranih infrastrukturnih radova.

8. POLITIKE I POSTUPCI

Većinu okolišnih i društvenih utjecaja potprojekata koji proizlaze iz aktivnosti pod izravnom kontrolom izvođača izravno će ublažiti isti izvođači. Stoga osiguravanje da izvođači učinkovito ublažavaju utjecaje povezane s projektnim aktivnostima čini osnovu projektnog pristupa. MPU i DGU će uključiti standardne okolišne i društvene klauzule u dokumentaciju za nadmetanje i ugovornu dokumentaciju kako bi potencijalni ponuditelji bili svjesni okolišnih i društvenih zahtjeva koji se od njih očekuju, mogli isto uključiti u svoje ponude i zahtijevati da se te klauzule provode za vrijeme trajanja ugovora. MPU i DGU će osigurati da izvođači radova poštuju navedene klauzule. Ugovorni aranžmani sa svakim projektnim radnikom će biti jasno definirani u skladu s hrvatskim i EU zakonodavstvom i zahtjevima ESS2. Cjeloviti skup ugovornih odredbi koji se odnose na upravljanje okolišnim i društvenim rizicima i utjecajima bit će naveden u ESMP-ovima potprojekata /kontrolnom popisu ESMP-a/CHMP-u SEP-u projekta (i potprojekta). Svi okolišni i društveni uvjeti će biti uključeni u dokumentaciju za nadmetanje i ugovore zajedno sa svim dodatnim klauzulama sadržanim u okolišnim i društvenim instrumentima projekta.

JPP će pripremiti i provesti postupak izvješćivanja u slučaju incidenata ili nesreća koje imaju ili će vjerojatno imati značajan negativan učinak na okoliš, kulturnu baštinu, pogođene zajednice, javnost ili radnike na projektu (uključujući zaposlenike podizvođača) i treće strane, uključujući, između ostalog, slučajeve seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja (SEA), seksualnog uznemiravanja (SH) i nesreće koje rezultiraju smrću, ozbiljnim ili višestrukim ozljedama i drugim značajnim događajima.

9. DOB ZA ZAPOŠLJAVANJE

Republika Hrvatska ratificirala je i Konvenciju MOR-a o najnižoj dobi za zapošljavanje (C138) i Konvenciju MOR-a o najgorim oblicima dječjeg rada (C182). Najniža dob za zapošljavanje u ovom projektu će biti 18 godina, a kako bi se osigurala usklađenost, svi će radnici morati predložiti osobni identifikacijski broj (OIB) kao dokaz svog identiteta i dobi, odnosno identifikacijski dokument potreban za zapošljavanje.

10. ŽALBENI MEHANIZAM

Za sve izravne radnike i ugovorene radnike (i njihove organizacije) bit će osiguran žalbeni mehanizam kako bi mogli iznositi svoje probleme. Kod zapošljavanja će radnici biti obaviješteni o žalbenom mehanizmu i mjerama zaštite od represalija. Također će biti uspostavljene mjere da bi žalbeni mehanizam bio dostupan svim radnicima na projektu. Radnici na projektu trebaju imati mogućnost iznošenja svoje zabrinutosti zbog nesigurnih ili nezdravih radnih situacija putem žalbenog mehanizma. Izvođač će uspostaviti i opisati pojedinih odgovarajućeg žalbenog mehanizma na radnom mjestu u skladu sa zahtjevima ESS2 (uključujući zapisnik, utvrđene odgovornosti i vrijeme odgovora, itd.).

Žalbeni mehanizam za radnike će uključivati (žalbeni mehanizam Izvođača):

- način zaprimanja pritužbi putem obrasca za komentare/žalbe, kutija za prijedloge, e-pošte.
- određeni rokovi za odgovor na pritužbe.
- registar za evidentiranje i praćenje pravovremenog rješavanja žalbi.
- Odgovorna osoba/odjel/odbor za primanje, evidentiranje i praćenje rješavanja žalbi.

Mehanizam će se temeljiti na sljedećim načelima:

- Proces će biti transparentan i omogućiti će radnicima da izraze svoju probleme i podnesu žalbe,
- Neće biti diskriminacije osoba koje izražavaju žalbe te da će se prema svim žalbama postupati povjerljivo,
- S anonimnim žalbama će se postupati jednako kao i sa žalbama čije je podrijetlo poznato.
- Uprava će sa žalbama postupati ozbiljno i poduzimati pravovremene i odgovarajuće mjere. Informacije o postojanju žalbenog mehanizma bit će dostupne svim projektnim radnicima (izravnim i ugovorenim) putem oglasnih ploča „kutija za prijedloge/žalbe“ i po potrebi na druge načine.

JPP će pregledati evidenciju i izvijestiti o žalbama, vremenu odgovora i statusu rješavanja u polugodišnjem izvješću Svjetskoj banci. Žalbeni mehanizam neće spriječiti pristup drugim sudskim ili administrativnim pravnim lijekovima koji su dostupni u skladu sa zakonom ili postojećim arbitražnim postupcima, niti zamijeniti žalbene mehanizme predviđene kolektivnim ugovorima. Članci 133., 134., 135. i 136. Zakona o radu detaljno propisuju postupak rješavanja žalbi. Oni su navedeni u Prilogu 2. Postupaka za upravljanje radom.

Svi radnici na projektu na raspolaganju imaju žalbeni mehanizam projekta. Kontakt osoba za žalbe u JPP-u je stručnjakinja za društvena pitanja, Marija Herceg Selandari, e-mail kontakt: marija.hercegselandari.ext@mpu.hr.

11. UPRAVLJANJE IZVOĐAČEM

Odabir izvođača slijedit će postupke u skladu s Pravilima o nabavi Svjetske banke. JPP će biti odgovorna za praćenje pridržavanja izvođača i podizvođača postupaka upravljanja radom, uključujući pridržavanje odredbi o isplati plaća, radnom vremenu, nediskriminaciji i druge zahtjeve ESS2 koji su usklađeni s nacionalnim zakonodavstvom.

Zakon o javnoj nabavi (NN 120/16, 114/22) uređuje postupke za dodjelu ugovora o javnoj nabavi i okvir za nabavu roba, radova ili usluga, pravnu zaštitu u tim postupcima te nadležnosti središnjeg tijela državne uprave zaduženog za sustav javne nabave.

Sposobnost i kapacitet upravljanja ugovorima

Poslovni proces upravljanja ugovorima je već u tijeku, a odvijat će se i u budućnosti na zadovoljavajući način te u skladu s važećim hrvatskim propisima koji zadovoljavaju zahtjeve ESS2. Budući da Zakon o javnoj nabavi ne definira obvezu korištenja standardnih obrazaca ugovora, dokumentacija o nabavi mora sadržavati što više potrebnim informacija kako bi ugovori bili kompatibilni s dokumentacijom o nabavi.

Ugovorni odnosi u Hrvatskoj regulirani su Zakonom o obveznim odnosima.

Odjeli nadležni za postupke nabave u MPU i DGU upoznati su s promjenama do kojih bi moglo doći u provedbi ugovora, na primjer, aneksima koji utječu na produljenje rokova, nabavu dodatne robe, usluga ili radova, a u skladu s člancima 314.-321 Zakona o javnoj nabavi.

12. RADNICI IZ LOKALNE ZAJEDNICE

Projektne aktivnosti neće zahtijevati angažiranje radnika iz lokalne zajednice.

13. RADNICI PRIMARNE OPSKRBE

Primarni dobavljači su dobavljači koji projekt opskrbljuju robom ili materijalima. Projekt zahtijeva nabavu značajne količine materijala, opreme i sl. Ne očekuje se da će radnici primarne opskrbe biti značajno prisutni jer je malo vjerojatno da će projekt stalno nabavljati robu ili materijale od jednog dobavljača.

Primarni dobavljači za projekt uglavnom će biti dobavljači građevinskog materijala (cigla, cement, itd.) te dobavljači električne i sanitarne opreme. Primarni dobavljači moraju biti renomirani, registrirani u hrvatskim poduzećima te posjedovati važeće dozvole za rad. Od izvođača će se zahtijevati da provedu postupak dubinske analize kako bi utvrdili postoje li rizici kao što su iskorištavanje djece za rad, prisilni rad ili izlaganje radnicima ozbiljnim sigurnosnim problemima.

Inspekcija rada odgovorna je za provođenje redovitih inspekcija kako bi se potvrdilo da licencirani dobavljači/poduzeća poštuju nacionalno zakonodavstvo/propise koji se odnose na zaštitu na radu, dob za zapošljavanje i zabranu prisilnog rada.

PRILOG I. - KODEKS PONAŠANJA ZA RADNIKE ZAPOSLENE KOD IZVOĐAČA

U ime Izvođača, [unesite ime Izvođača] potpisujemo ugovor s , [unesite naziv provedbene agencije] za građevinske radove [unesite naziv ugovora]. Radovi će se izvoditi na [unesite Gradilište i druge lokacije na kojima će se Radovi izvoditi]. Ugovor od nas zahtijeva provedbu mjera za rješavanje okolišnih i društvenih rizika povezanih s Radovima, uključujući rizike od seksualnog iskorištavanja, seksualnog zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja, a u skladu s aktivnostima Plana upravljanja okolišnim i društvenim rizicima.

Ovaj Kodeks ponašanja dio je mjera za rješavanje okolišnih i društvenih rizika povezanih s Radovima. Odnosi se na sve radnike na gradilištu ili drugim mjestima gdje se izvode Radovi. Također se odnosi na osoblje svakog podizvođača i svako drugo osoblje koje pomaže u izvođenju radova. Sve takve osobe nazivaju se "radnici zaposleni kod Izvođača", a na njih se primjenjuje ovaj Kodeks ponašanja.

Napomena ponuditelju:

Osnovni sadržaj obrasca Kodeksa ponašanja kojeg je propisao Poslodavac ne smije se bitno mijenjati.

Međutim, ponuditelj može prema potrebi dodati zahtjeve, uključujući probleme/rizike povezane s Ugovorom. Ponuditelj će parafirati i dostaviti obrazac Kodeksa ponašanja u okviru ponude.

Kodeks ponašanja propisuje ponašanje koje se očekuje od svih radnika zaposlenih kod Izvođača.

Naše radno mjesto je okruženje u kojemu se nesigurno, uvredljivo ili nasilno ponašanje neće tolerirati i u kojem bi se sve osobe trebale osjećati ugodno i bez straha postavljati pitanja ili izražavati zabrinutosti bez straha da će zbog toga biti reperkusija.

ZAHTIJEVANO PONAŠANJE

Radnici Izvođača će:

1. obavljati svoje dužnosti kompetentno i marljivo;
2. pridržavati se ovog Kodeksa ponašanja i svih primjenjivih zakona, propisa, Plana upravljanja okolišnim i društvenim rizicima i drugih zahtjeva, uključujući zahtjeve za zaštitu zdravlja, sigurnosti i dobrobiti radnika zaposlenih kod Izvršitelja kao i svih drugih osoba;
3. održavati sigurno radno okruženje uključujući:
 - a. osiguravati da su radna mjesta, strojevi, oprema i procesi sigurni i bez rizika za zdravlje;
 - b. nositi potrebnu osobnu zaštitnu opremu;
 - c. koristiti odgovarajuće mjere koje se odnose na kemijske, fizikalne i biološke tvari i agense; i
 - d. slijediti operativne postupke u hitnim slučajevima.
4. prijaviti radne situacije koje nisu sigurne ili zdrave i udaljiti se iz radne situacije za koju razumno vjeruje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov/njezin život ili zdravlje;
5. odnositi se prema drugima s poštovanjem i ne diskriminirati određene skupine kao što su žene, osobe s invaliditetom, radnici migranti ili djeca;
6. ne sudjelovati u seksualnom uznemiravanju, što znači neželjena seksualna nastojanja, zahtjeve za seksualnim uslugama i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode s drugim radnicima zaposlenim kod Izvođača ili Poslodavca;

7. ne sudjelovati u seksualnom iskorištavanju, što podrazumijeva stvarnu ili pokušanu zlouporabu ranjivog položaja, razlike u moći ili povjerenju zbog seksualnih namjera, uključujući, ali ne ograničavajući se na, ostvarivanje novčane, društvene ili političke koristi od seksualnog iskorištavanja druge osobe;
8. ne sudjelovati u seksualnom zlostavljanju, što znači ostvareni fizički napad seksualne prirode ili prijetnju istim, nasilno ili zbog nejednakih ili prisilnih uvjeta;
9. ne upuštati se ni u kakav oblik seksualne aktivnosti s osobama mlađim od 18 godina, osim u slučaju prethodno sklopljenog braka;
10. završiti relevantne tečajeve obuke koji će se osigurati u vezi s okolišnim i društvenim aspektima Ugovora, uključujući pitanja zaštite na radu, te seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja (SEA) i seksualnog uznemiravanja (SH);
11. prijaviti kršenje ovog Kodeksa ponašanja; i
12. ne osvećivati se osobi koja prijavi kršenje Kodeksa ponašanja, bilo nama ili Poslodavcu, ili koja koristi žalbeni mehanizam za radnike zaposlene kod Izvođača ili žalbeni mehanizam na projektu.

IZRAŽAVANJE ZABRINUTOSTI

Ako neka osoba primijeti ponašanje za koje smatra da bi moglo predstavljati kršenje ovog Kodeksa ponašanja ili koje se na drugi način tiče nje/njega, trebala o tome odmah obavijestiti nadležne. To se može učiniti na jedan od sljedećih načina:

1. Obratite se [unesite ime izvođačevog stručnjaka za društvena pitanja s relevantnim iskustvom u rješavanju rodno uvjetovanog nasilja, ili ako takva osoba nije potrebna prema Ugovoru, drugu osobu koju je Izvođač odredio za rješavanje takvih pitanja] u pisanom obliku na adresu [] ili putem telefonom na [] ili osobno na []; ili
2. Nazovite [] na kojem broju ćete dobiti telefonsku liniju Izvođača (ako postoji) i ostavite poruku.

Identitet osobe ostat će tajan, osim ako je prijavljivanje navoda propisano zakonom. Također se mogu podnijeti anonimne pritužbe ili optužbe koje će biti razmotrene na odgovarajući način. Ozbiljno shvaćamo sve prijave o mogućem nedoličnom ponašanju te ćemo istražiti i poduzeti odgovarajuće mjere. Po potrebi ćemo osigurati preporuku pružateljima usluga koji bi mogli pomoći u pružanju podrške osobi koja je doživjela navodni incident.

Neće biti reperkusija protiv bilo koje osobe koja u dobroj vjeri izrazi zabrinutost u vezi s ponašanjem zabranjenim ovim Kodeksom ponašanja. Takve reperkusije predstavljaju kršenje ovog Kodeksa ponašanja.

POSLEDICE KRŠENJA KODEKSA PONAŠANJA

Kršenje Kodeksa ponašanja od strane radnika zaposlenog kod Izvođača može rezultirati ozbiljnim posljedicama, uključujući raskid radnog odnosa i moguće upućivanje pravnim tijelima.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA:

Dobio sam presliku ovog Kodeksa ponašanja napisanog na jeziku koji razumijem. Razumijem da ako imam bilo kakvih pitanja o ovom Kodeksu ponašanja, mogu kontaktirati [unesite ime osobe za kontakt Izvršitelja s relevantnim iskustvom] i zatražiti objašnjenje.

Ime predstavnika Izvođača: [umetnuti ime]

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

Potpis ovlaštenog predstavnika Izvođača:

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

PRILOG 1: Ponašanja koja se smatraju seksualnim iskorištavanjem i zlostavljanjem (SEA) i ponašanja koja se smatraju seksualnim uznemiravanjem (SH)

PRILOG 1 OBRASCU KODEKSA PONAŠANJA PONAŠANJA KOJA PREDSTAVLJAJU SEKSUALNO ISKORIŠTAVANJE I ZLOSTAVLJANJE (SEA) TE PONAŠANJA KOJA PREDSTAVLJAJU SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE (SH)

Sljedeći popis navodi neke vrste zabranjenih ponašanja:

1. Primjeri seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja uključuju, ali nisu ograničeni na:
 - Radnik zaposlen kod Izvođača kaže članu zajednice da mu/njoj on/ona može dati posao povezan s gradilištem (npr. kuhanje i čišćenje) u zamjenu za seks.
 - Radnik zaposlen kod Izvođača koji povezuje dovod električne energije s kućanstvom izjavi da može na mrežu spojiti kućanstva koje vode žene u zamjenu za seks.
 - Radnik zaposlen kod Izvođača siluje ili na drugi način seksualno napada člana zajednice.
 - Radnik zaposlen kod Izvođača uskraćuje osobi pristup gradilištu ako mu nije pružena seksualna usluga.
 - Radnik zaposlen kod Izvršitelja kaže osobi koja se prijavljuje za posao da će je zaposliti samo ako s njom/njom ostvari spolni odnos.

2. Primjeri seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu
 - Radnik zaposlen kod Izvođača komentira izgled drugog radnika (pozitivno ili negativno) i seksualnu poželjnost.
 - Ako se radnik zaposlen kod Izvršitelja žali na komentare drugog radnika vezani uz njegov/njezin izgled, drugi radnik komentira da on/ona to “tražio/la” zbog načina na koji se odijeva.
 - Nepoželjno dodirivanje radnika zaposlenog kod Izvođača ili Poslodavca od strane drugog radnika.
 - Ako radnik zaposlen kod Izvođača kaže drugom radniku da će dobiti povišicu ili unapređenje ako mu/joj pošalje svoje fotografije na kojima je nag/a.

PRILOG 2 - KORACI U RJEŠAVANJU RADNIČKIH SPOROVA, PRIGOVORA I ŽALBI

U nastavku su opisani koraci postupanja u radničkim sporovima, prigovorima i žalbama prema Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

Članak 133.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

(6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona, je sud nadležan za radne sporove.

(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 134.

(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(5) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku

od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(6) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(8) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(9) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(12) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 135.

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

(5) U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju ovoga Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret

dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(6) U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 6. ovoga Zakona, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.

Arbitraža i mirenje

Članak 136.

(1) Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

(2) Kolektivnim ugovorom može se urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja.