**POSTUPCI UPRAVLJANJA RADOM**

**ZA**

**PROJEKAT REFORME SOCIJALNE POMOĆI NA KOSOVU**

 **(P171098)**

**30.07.2021. god.**

**SADRŽAJ**

[AKRONIMI I SKRAĆENICE 3](#_Toc79442820)

[POSTUPCI UPRAVLJANJA RADOM 4](#_Toc79442821)

[1. OPIS PROJEKTA 4](#_Toc79442822)

[2. PREGLED UPOTREBE RADA NA PROJEKTU 6](#_Toc79442823)

[3. PROCENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADA 7](#_Toc79442824)

[4. KRATAK PREGLED ZAKONA O RADU: USLOVI 8](#_Toc79442825)

[5. KRATAK PREGLED ZAKONA O RADU: ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADU 9](#_Toc79442826)

[6. ODGOVORNI SLUŽBENICI 10](#_Toc79442827)

[7. PRAKTIČNA POLITIKA I POSTUPCI 11](#_Toc79442828)

[8. USLOVI 12](#_Toc79442829)

[9. MEHANIZAM ZA REŠAVANJE ŽALBI 12](#_Toc79442830)

[10. UPRAVLJANJE UGOVORIMA 13](#_Toc79442831)

[11. RADNICI IZ ZAJEDNICE 14](#_Toc79442832)

[12. RADNICI ZA PRIMARNU OPSKRBU 14](#_Toc79442833)

#

# AKRONIMI I SKRAĆENICE

|  |  |
| --- | --- |
| APTRCSRCOVID-19OSPPZZRK | Aktivni programi tržišta radaCentri za socijalni radKoronavirusna bolest 2019Odeljenje za socijalnu politiku i porodice Zavod za zapošljavanje Republike Kosovo  |
| ESO | Ekološki i socijalni okvir |
| ESSESS2 | Ekološki i socijalni standardiSocijalni standard 2 o radu i uslovima rada |
| FUMRŽ ITPUR | Finansijsko upravljanjeMehanizam za rešavanje žalbiInformaciona tehnologijaPostupak upravljanja radom |
| MFRTISU TIS | Ministarstvo finansija, rada i transfera Informativni sistem za upravljanjeTest imovinskog stanja |
| RCP | Razvojni ciljevi projekta |
| SKPTISP RAEŠSP | Služba za koordinaciju projektaTest imovinskog stanja posrednikaRomi, Aškalije i Egipćani Šema socijalne pomoći  |
| PAZISZOSUSRISSZ | Plan angažovanja zainteresovanih stranaSocijalno zdravstveno osiguranjeSistem upravljanja socijalnim registrom Informacioni sistem socijalne zaštite  |

# POSTUPCI UPRAVLJANJA RADOM

## OPIS PROJEKTA

Projekat reforme socijalne pomoći ima za cilj poboljšanje efikasnosti kosovske mreže socijalne zaštite podržavajući Vladu da (i) reformiše program Šeme socijalne pomoći (ŠSP) i podrži njeno uvođenje; i (ii) izvrši preko potrebna ulaganja u sisteme ŠSP, koji će takođe postaviti temelje za širu reformu sistema socijalne zaštite na Kosovu i efikasniji odgovor na buduće krize. Zajedno, očekuje se da će ove investicije povećati efikasnost kosovske mreže socijalne zaštite, uspostavljanjem programa socijalne pomoći koji je pristupačniji za najsiromašnija domaćinstva, daje značajnije beneficije i može da se proširi u slučaju šoka. Ova reforma ŠSP i ulaganja u njegove sisteme pružanja usluga prvi su korak u široj reformi vladine potrošnje na socijalnu zaštitu. Planirano je da se projekat realizuje kroz tri komponente organizovane u potkomponente koje su međusobno povezane i doprinose postizanju razvojnog cilja projekta (RCP).

**Komponenta 1. Jačanje sistema pružanja socijalne zaštite**

Ova komponenta će obuhvatiti (i) skup ulaganja u osnovne sisteme pružanja usluga, koji će poboljšati učinak ŠSP i sistema socijalne zaštite u širem smislu; i (ii) sredstva za podršku vladinom cilju promovisanja aktiviranja korisnika ŠSP na aktivnom tržištu rada. Sve ovo navedeno je u daljem tekstu.

Potkomponenta 1.1: Sistemi pružanja socijalne zaštite obezbeđuju finansiranje ulaganja za:

**Razvoj sistema upravljanja socijalnim registrom** (SUSR), koji je suštinski deo reforme ŠSP i temelj svake reforme šireg sistema socijalne zaštite.SUSR će biti baza podataka koja sadrži informacije o socioekonomskom statusu pojedinaca, porodica i/ili domaćinstava koja će koristiti ŠSP i druge programe socijalne pomoći i penzije, poput šeme socijalnog zdravstvenog osiguranja (SZO) i subvencija za energiju. SUSR će takođe sadržati mehanizme osmišljene tako da omoguće procenu socioekonomskog statusa (test imovinskog stanja (TIS) i novi test imovinskog stanja posrednika (TISP) koji zajedno čine novi test siromaštva) i informacije iz ministarstava o socijalnim programima iz kojih domaćinstva imaju koristi.

Ova ulaganja u SUSR biće dopunjena transformacijom ŠSP informacionog sistema za upravljanje (ISU) u integrisani informacioni sistem socijalne zaštite (ISSZ). ISSZ će biti sistem koji će obezbediti usklađene mehanizme za upravljanje potpuno integrisanim lancem pružanja socijalne zaštite (informiši-oceni-evidentiraj-obezbedi-nadziri) za sva novčana davanja za koja se ne uplaćuju doprinosi. Sistem će podržavati poslovne procese u lancu pružanja socijalne zaštite za postojeća novčana davanja i biće lako konfigurisan za podršku budućim davanjima. ISSZ će biti izgrađen nadogradnjom i generalizacijom ISU ŠSP i moći će da podrži sve programe za novčana davanja bez doprinosa.

Realizacija SUSR i ISSZ zahtevaće promenu pravnog okruženja, promene institucionalnih odgovornosti, izgradnju kapaciteta i jaču IT infrastrukturu i model upravljanja IT. Projekat će podržati sledeće: (i) Razvoj pravnih osnova za uvođenje SUSR i ISSZ; (ii) Razvoj procedura i smernica/pravilnika za reformisanu administraciju za novčana davanja; (iii) Reorganizacija centara za socijalni rad radi uvođenja funkcije socijalnog zastupnika odgovornog za TIS i TISP; (iv) Povećanje kapaciteta socijalnih radnika (opis posla, veštine) kako bi se omogućila upotreba SUSR, ISSZ i upravljanje slučajevima sa fokusom na klijenta; (v) Unapređenje tehničke infrastrukture (računarstvo i komunikacije) centara za socijalni rad (CSR) kako bi mogli d koriste ISSZ i SUSR; (vi) Povećanje kapaciteta Ministarstva finansija, rada i transfera (MFRT) za upravljanje SUSR, ISSZ i analizu podataka i standardizaciju (reformisana IT funkcija, opisi poslova, standardi usluga, procedure, priručnici za rad, razvoj veština, tehnička infrastruktura); i (vii) Uvođenje ocene učinka više orijentisane ocenu ishoda i uticaja.

Osavremenjivanje sistema pružanja ŠSP, sa predloženim fokusom posebno na uvođenje sistema digitalnih plaćanja za ŠSP i socijalna davanja uopšte. Pokazalo se da digitalna plaćanja povećavaju finansijsko uključivanje korisnika, promovišu uštede i smanjuju mogućnost grešaka, prevara i korupcije. Centralna banka je posvećena promovisanju finansijske inkluzije na Kosovu i, u tom smislu, ova aktivnost će doprineti njenom cilju. U bliskoj koordinaciji sa Centralnom bankom, a nadovezujući se na analizu koju je izvršila Svetska banka za finansije, konkurentnost i inovacije, ova komponenta će (i) proceniti opcije za digitalna plaćanja koja su pogodna za ciljnu populaciju ŠSP, uključujući pregled pristupnih tačaka; (ii) podržati reviziju ŠSP propisa i drugih propisa, prema potrebi; (iii) finansirati sprovođenje strategije za usvajanje upotrebe izabranog tehnološkog rešenja; i (iv) pripremu ili prilagođavanje materijala za promociju finansijske pismenosti, sa posebnom pažnjom prema Romima, Aškalijama i Egipćanima (RAE), s obzirom na izveštaje o nedostatku ličnih isprava, kao i visoku stopu nepismenosti, što može stvoriti prepreke za to stanovništvo u pristupu finansijskom sistemu.

**Unapređenje informisanosti, komunikacije i profilisanja.**Ova komponenta će takođe podržati osavremenjivanje procesa komunikacije, informisanja i evidentiranja kako bi, na primer, omogućila elektronske prijave za ŠSP. Takođe će podržati komunikacionu strategiju i aktivnosti angažovanja građana kako bi se obezbedilo da siromašne porodice, a posebno RAE populacija, budu potpuno upoznate sa reformom ŠSP, sa svojim pravima i obavezama i da mogu da daju povratne informacije o reformi. Ovo će obuhvatiti širenje informacija o novim pravilima i procedurama za prijavu za upis u predloženi socijalni registar pre i tokom sprovođenja reforme ŠSP na nivou cele zemlje. Ova potkomponenta će pružiti podršku i daljem usavršavanju i jačanju podrške koja se daje putem CSR korisnicima koji se prijavljuju i upisuju u ŠSP, na primer, poboljšanjem profilisanja potreba korisnika i ugroženosti, i povezivanjem sa službama za zapošljavanje (videti potkomponentu ispod).

**Potkomponenta 1.2: Podrška aktiviranju korisnika ŠSP**

Ova komponenta će nastojati da ojača koordinaciju unutar CSR i između CSR i Zavoda za zapošljavanje Republike Kosovo (ZZRK) kako bi podržala aktivaciju korisnika ŠSP u odgovarajućoj obuci i drugim aktivnim programima na tržištu rada (APTR), podržavajući time njihov izlazak iz ŠSP. S obzirom na ambiciozan plan Vlade u smislu promovisanja zapošljavanja i aktiviranja, predlaže se da se detaljni ciljevi i aktivnosti u okviru ove potkomponente osmisle nakon usvajanja Projekta.

**Komponenta 2: Unapređenje učinka ŠSP**

Ova komponenta će (i) retroaktivno finansirati povećanje davanja iz ŠSP kao odgovor na pandemiju COVID-19, čime će se poboljšati reakcija ŠSP na šokove; (ii) podržati Vladu da uvede kriterijume podobnosti za ŠSP kojima će se birati korisnici samo na osnovu njihovog siromaštva (to jest, uklanjanje kategorijalnih kriterijuma); i (iii) finansirati gotovinske transfere za korisnike koji su izabrani i plaćeni u skladu sa novim Zakonom o ŠSP, nakon što ga usvoji parlament.

**Potkomponenta 2.1: Odgovor na COVID-19 putem ŠSP**

Ova potkomponenta će omogućiti retroaktivno finansiranje koje će Vladi nadoknaditi troškove pružanja dodatne podrške korisnicima ŠSP 2021. godine kako bi se pomoglo da se prebrode tekuća negativna ekonomska dejstva pandemije COVID-19. Ovo retroaktivno finansiranje će Vladi nadoknaditi troškove isplata koje su izvršene prema utvrđenim procedurama za ŠSP, a koje je Svetska banka ocenila kao adekvatne.

**Potkomponenta 2.2: Podrška uvođenju novih kriterijuma podobnosti za ŠSP.**

Ova potkomponenta će obezbediti finansiranje investicija kako bi podržala Vladu u uvođenju nove metode ciljanja siromaštva zasnovane na revidiranom testu imovinskog stanja i novom TISP. Iako će ovaj novi test siromaštva prvi put biti uveden od strane ŠSP i Šeme socijalnog zdravstvenog osiguranja, očekuje se da će se vremenom proširiti na druge programe, postajući tako ključna komponenta u sistemu socijalne zaštite na Kosovu.

**Potkomponenta 2.3: Primena novog Zakona o ŠSP**

Ova potkomponenta će podržati Vladu u usvajanju novog Zakona o ŠSP i postizanju ciljeva, kako je utvrđeno ovim zakonom.  Usvajanje novog Zakona o ŠSP će, u najmanju ruku, (i) utvrditi kriterijume podobnosti za ŠSP, koji će se zasnivati samo na statusu siromaštva u domaćinstvu, uklanjajući kategorijalne kriterijume i sve povezane izlazne kriterijume; (ii) novu formulu davanja; i (iii) osnovu za omogućavanje proširenja programa kao odgovor na šokove.  Ova potkomponenta će dodeliti finansijska sredstva Vladi za gotovinske transfere domaćinstvima korisnicima koja su izabrana, upisana i plaćena u skladu sa novim pravilima koja će biti utvrđena u Zakonu o ŠSP, nakon što ga usvoji parlament.

**Komponenta 3. Upravljanje projektima i izgradnja kapaciteta, angažovanje zainteresovanih strana i komunikaciona strategija**

Ova komponenta ima za cilj jačanje kapaciteta MFRT za upravljanje ŠSP i ispunjavanje zahteva Svetske banke za finansijsko upravljanje, nabavku i ekološki i socijalni okvir (ESO). U tu svrhu, komponenta će finansirati Službu za koordinaciju projekata, koja će uključivati koordinatora projekta, stručnjaka za informacione tehnologije (IT) koji će nadgledati Informacioni sistem za upravljanje socijalnim registrom (ISUSR) i, prema potrebi, druga IT ulaganja, stručnjaka za finansijsko upravljanje, stručnjaka za nabavku, socijalnog stručnjaka, kao i druge kratkoročne konsultante i operativne troškove za MFRT koji se isključivo odnose na realizaciju Projekta. Uključivanjem u koordinaciju i realizaciju projekta, projekat će ojačati kapacitete MFRT u planiranju, praćenju i ocenjivanju, uključujući finansiranje predloženog skupa pregleda procesa i anketiranja korisnika. Očekuje se da će ova komponenta takođe obuhvatiti redovnu obuku socijalnih radnika u centrima za socijalni rad i pomagati centrima za socijalni rad kupovinom opreme, kao što je kancelarijska oprema (uključujući računare) i vozila za koja se smatra da su neophodna kako bi se osigurala održivost reformi.

## PREGLED UPOTREBE RADA NA PROJEKTU

Ova procedura upravljanja radom (PUR) je pripremljena za „Projekat reforme sistema socijalne pomoći na Kosovu“ kako bi se obezbedila usklađenost sa ekološkim i socijalnim standardom 2 o radu i radnim uslovima (ESS2) Ekološkim i socijalnim okvirom Svetske banke (ESO) i domaćim zakonima i propisima Vlade Kosova. Shodno tome, svrha ove PUR je da olakša planiranje i realizaciju projekta utvrđivanjem glavnih uslova u vezi sa radnom snagom, povezanim rizicima, te procedura i resursa neophodnih za rešavanje radnih pitanja vezanih za projekat. PUR postavlja opšte smernice relevantne za različite oblike rada, ali i pitanja i nedoumice koje se odnose na razmatranja vezana za COVID-19.

Prema ESS2, radnici na projektu mogu se klasifikovati u sledeće grupe: direktni radnici Jedinice za koordinaciju projekata (SKP), konsultanti i direktno angažovani kratkoročni konsultanti (kao i konsultanti koji rade za različite ugovore tehničke pomoći), radnici u primarnoj nabavci.

Zbog prirode posla koji će se raditi na ovom projektu, za realizaciju će se koristiti neposredni i radnici po ugovoru. U nastavku su navedene ključne kategorije radnika koji bi bili angažovani u okviru projekta:

| Vrsta radnika uprojektu | Karakteristike i uloga radnikau projektu | Vreme radnihuslova |
| --- | --- | --- |
| **Neposredni radnici** (ljudi zaposleni ili angažovani direktno od Zajmoprimca (uključujući predlagača projekta iagencije za realizaciju projekta) da rade posebno u vezi sa projektom) |
| Službenici SKP | *Stalno zaposleni u SKP:* Koordinator projekta, upravnik zadataka za komponentu 1.1, socijalni stručnjak, stručnjak za nabavku, stručnjak za FU.*Radni zadaci:* Svakodnevna realizacija projekta, opšta koordinacija projekta, aktivnosti praćenja, zaštitne i pomoćne funkcije i izveštavanje. | Od pripreme projekta doZavršetka projekta |
| Službenici specijalizovanih institucija | MFRT, centri za socijalni rad, Zavod za zapošljavanje i zaposleni u lokalnim predstavništvima.*Radni zadaci:* Administracija, komunikacija i operacije. To su javni službenici koji rade u institucijama i imaju ulogu u projektnim aktivnostima. | Početak projekta do završetka projekta. |
| **Radnici po ugovoru** (ljudi zaposleni ili angažovani preko trećih strana za obavljanje poslova vezanih za glavnefunkcije projekta) |
|  Konsultantske usluge i dobri provajderi  | Provajderi: Pravni stručnjaci, konsultanti i kompanije sa iskustvom u zakonodavstvu, oblasti socijalne pomoći, IT i digitalnim platformama, istraživanjima itd.Dobavljači dobavljaju: IT opremu, nameštaj, vozila itd.*Radni zadaci* – administrativne i tehničke dužnosti, snabdevanje robom i uslugama prema potpisanim ugovorima itd. | Početak projekta do kraja |

Neposredni korisnici projekta biće siromašne porodice koje su izabrane u ŠSP na osnovu (i) trenutnih kriterijuma i primile dodatnu podršku da za zaštitu od ekonomskih uticaja pandemije COVID-19; i (ii) oni koji su izabrani u ŠSP na osnovu novih kriterijuma, bilo putem isprobavanja novog testa siromaštva ili usvajanjem novih prihvatljivih kriterijuma, nakon što parlament usvoji zakon.

***Vreme radnih uslova:***

Projekat će se realizovati na nacionalnom nivou. Projekat će se realizovati u periodu do pet godina, pri čemu će MFRT (preko svog Odeljenja za socijalnu politiku i porodicu) biti ključna agencija za realizaciju. Tačan broj svih radnika na projektu koji će biti zaposleni za sada nije poznat.

## PROCENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA RADA

Rizici rada za projekat mogu se definisati na osnovu prirode i lokacije na kojoj će se sprovoditi projektne aktivnosti. Iako za ovaj projekat nisu utvrđeni veliki rizici rada, potencijalni rizici rada, u odnosu na aktivnosti koje radnici sprovode, opisani su u nastavku:

| **Projektne aktivnosti** | **Ključni rizici rada** |
| --- | --- |
| Realizacija projekta, komunikacija, angažovanje zajednice i praćenje:podrška za nabavke, finansijsko upravljanje (FM), socijalne zaštite, terenske aktivnosti, komunikacione kampanje, praćenje i evaluacija, izveštavanje i angažovanje zainteresovanih strana; održavanje informacionog sistema; tehničku pomoć za jačanje institucionalne dugoročne izgradnje kapaciteta. | * Neadekvatni uslovi zapošljavanja za zaposlene/konsultante, uključujući one koji se odnose na sate rada, plate, prekovremeni rad itd.
* Diskriminacija u vezi sa zapošljavanjem, zapošljavanjem, nadoknadom, uslovima rada, uslovima zapošljavanja itd.
* Odsustvo mehanizma za izražavanje pritužbi i zaštitu prava u vezi sa uslovima rada.
 |

## KRATAK PREGLED ZAKONA O RADU: USLOVI

Zakon o radu (03/L-212) uređuje prava i odgovornosti stranaka koje su zasnovale formalni radni odnos. Zakon uređuje zapošljavanje u privatnom i javnom sektoru. Zabranjuje sve oblike diskriminacije i svaki oblik prisilnog rada. Zakon propisuje uslove i kriterijume za zasnivanje radnog odnosa i uslove rada, uključujući radno vreme, raspored primanja i druge beneficije pri zapošljavanju. Ovaj zakon uređuje i raskid ugovora i mehanizme za podnošenje žalbi. Zakon uspostavlja socijalni dijalog, koji je dalje razrađen u kolektivnom ugovoru. Zakon o radu nudi opšte smernice za zaštitu i bezbednost na radu, što je dalje uređeno Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu (04/L-161). Radni uslovi su dalje uređeni skupom administrativnih uputstava (AU), koja zabranjuju ili predviđaju minimalne uslove za radno angažovanje za maloletne osobe (kao što je AU br. 05/2013), porodiljsko odsustvo i naknadu za vreme porodiljskog odsustva (AU br. 01/ 2018.), utvrđuju visinu minimalne zarade (AU br. 09/2017) itd.

Zakon o radu predviđa obavezu Vlade da za narednu godinu utvrdi visinu minimalne zarade koju je predložio Socijalno-ekonomski savet. Zakon radnicima predviđa plaćeno bolovanje i naknadu u slučaju povrede na radu.

Kolektivni ugovor je akt koji proizilazi iz Zakona o radu i sastavljen je sa namerom da predvidi detaljnije smernice i uputstva o pravima i odgovornostima stranaka koje su zaključile ugovor o radu. Kolektivni ugovor pruža dodatne detalje u vezi sa beneficijama zaposlenih koje proističu iz godina zaposlenja i finansijskog paketa za penziju.

**Između ostalog, Zakon o radu (br. 03/L-212):**

* Zabranjuje sve oblike diskriminacije: Zabranjena je diskriminacija pri zapošljavanju i zanimanju u pogledu zapošljavanja, obuke, unapređenja zaposlenja, uslova zapošljavanja, disciplinskih mera, otkaza ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa, a uređena su zakonom i drugim zakonima koji su na snazi;
* Zabranjuje prisilni ili obavezni rad;
* Zabranjuje dečiji rad: Radni odnos može da se zasnuje sa svakim licem koje je navršilo osamnaest (18) godina života. Radni odnos može da zasnuje svako lice od osamnaest (18) godina ili više.
Radni odnos može se zasnovati i sa licem između petnaest (15) i osamnaest (18) godina, koje može biti zaposleno radi lakog rada, do 30 sati nedeljno, sve dok to ne predstavlja rizik za njegovo zdravlje ili razvoj i ako takav rad nije zabranjen nekim zakonom ili podzakonskim aktom. Nijedan poslodavac ne sme da zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od petnaest (15) godina;
* Štiti mlade, žene i lica sa invaliditetom;
* Štiti prava zaposlenih.

Zakon o radu definiše sledeće: ugovor o radu je samo u pisanoj formi; probni rad traje najviše 6 meseci; radno vreme je 40 sati sedmično; zaposleni imaju pravo na pauzu od 30 minuta; postoji godišnji odmor od 4 sedmice, dok je ženama zagarantovano 12-mesečno porodiljsko odsustvo, od kojih je 9 plaćeno.

## KRATAK PREGLED ZAKONA O RADU: ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADU

Svrha zakona br. 04/l-161 o bezbednosti i zdravlju na radu (16.05.2013) treba da odredi mere za povećanje nivoa bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu. On uređuje uslove rada na radnom mestu, prava zaposlenih i obaveze poslodavaca uopšte. Sadrži opšta načela za sprečavanje opasnosti na radu, uklanjanje opasnih činilaca i činilaca nesreća, informacije, konsultacije, uravnoteženo učešće u povećanju nivoa bezbednosti i zdravlja na radu, postupanje prema zaposlenima, njihovim predstavnicima i opšte smernice za primenu takvih načela.

Prema ovom zakonu, poslodavac koji zapošljava do pedeset (50) radnika, ako je kvalifikovan, može da lično preuzme odgovornost za sprovođenje mera utvrđenih ovim zakonom; Poslodavac koji zapošljava preko pedeset (50) zaposlenih i manje od dvesta pedeset (250) zaposlenih, dužan je da imenuje stručnjaka za obavljanje poslova u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu; Poslodavac koji zapošljava preko dve stotine pedeset (250) zaposlenih trebalo bi da angažuje jednog (1) ili više stručnjaka za obavljanje aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (04/L-161) propisuje uslove i zaštitne mere u radnom okruženju sa namerom da spreči povrede na radu i osigura bezbednost i zdravlje na radu. Radno okruženje je definisano kao svako okruženje u kome se posao obavlja. Zakon nalaže Vladi Kosova da formira savet za zaštitu na radu i zaštitu dobrobiti i radnog okruženja radnika. Zakon utvrđuje odgovornosti strana uključenih u rad i obezbeđuje dodatne mere zaštite u radnom okruženju za mlade, žene i lica sa invaliditetom. Zakonom su utvrđene mere za povećanje nivoa bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu. Sadrži opšta načela za sprečavanje opasnosti na radu, otklanjanje uzroka opasnosti i nesreća, informisanje, konsultacije, uravnoteženo učešće u povećanju nivoa bezbednosti i zdravlja na radu, postupanje prema zaposlenima, njihovim predstavnicima i opšte smernice za primenu takvih načela.

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 tokom školovanja obavljaju praktične poslove, lica na izdržavanju kazne koja rade, posetioce, poslovne partnere, korisnike usluga i lica koja pohađaju stručnu obuku i prekvalifikaciju kod poslodavca. Odredbe ovog zakona ne primenjuju se u sektorima čija je delatnost uređena posebnim zakonima, kao što su: Kosovske bezbednosne snage, policija, vatrogasna služba i službe zaštite i spasavanja.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu osniva Nacionalni savet za bezbednost i zdravlje na radu. Savet predlaže, preporučuje i izrađuje pravilnike za povećanje nivoa bezbednosti i zdravlja na radnom mestu i stalno prati bezbednosnu i zdravstvenu situaciju zaposlenih na radnom mestu. Savet se sastoji od jedanaest (11) članova: tri (3) predstavnika Vlade, dva (2) predstavnika poslodavaca, dva (2) predstavnika zaposlenih, dva (2) stručnjaka iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, jedan (1) stručnjak za medicinu rada i jedan (1) stručnjak po potrebi, u zavisnosti od prirode pitanja.

## ODGOVORNI SLUŽBENICI

Ministarstvo finansija, rada i transfera (MFRT) projekat realizuje preko Odeljenja za socijalnu politiku i porodicu (OSPP), u koordinaciji sa nivoom generalnog sekretara Ministarstva i uz podršku Službe za koordinaciju projekta.[[1]](#footnote-2) Ministarstvo je preko OSPP odgovorno za izradu pravilnika i strategija, planiranje budžeta za beneficije i praćenje ostvarivanja naknada, uključujući i uspostavljanje predloženog novog programa socijalne pomoći. U okviru svog Odeljenja za socijalnu politiku i porodicu, MFRT vodi Odsek Šeme socijalne pomoći koji je odgovoran za procenu podobnosti korisnika za ŠSP preko ISU ŠSP i za odobravanje mesečne plate. Takođe je odgovoran za mehanizam za rešavanje žalbi (MRŽ) i interne revizije. Ministarstvo će, uz podršku postojeći službenika u OSPP i Odseku za ŠSP, realizovati projekat, sa predloženom konsultantskom podrškom za jačanje funkcija u vezi sa FU, nabavkom i socijalnim pitanjima, između ostalog, kako je detaljno opisano u Komponenti 3 gore. U okviru decentralizovane strukture na Kosovu, CSR su odgovorni da prihvate prijave za ŠSP, vrše unos podataka i sve potrebne kućne posete ili dodatno profilisanje i obavljaju komunikacione aktivnosti. Centri za socijalni rad će i dalje biti prvostepeni organ za žalbe i pritužbe i, prema potrebi, podnosiće žalbe Odseku za ŠSP.

SKP u MFRT će biti uspostavljena i odgovorna za celokupnu realizaciju projekta. Sastav SKP će obuhvatiti koordinatora projekta, socijalnog stručnjaka, rukovodioca zadataka za komponentu 1.1, stručnjaka za nabavku i stručnjaka za finansijsko upravljanje.  Direktor OSPP MFRT biće odgovoran za tehničku realizaciju projektnih aktivnosti.

MFRT će, uz podršku SKP, pripremiti plan rada i budžeta i dostaviti ga Svetskoj banci najkasnije do 15. oktobra svake fiskalne godine, a koji sadrži sve aktivnosti predložene za uključivanje u projekat tokom naredne godine, te predloženi plan za finansiranje izdataka potrebnih za takve aktivnosti („Godišnji plan rada i budžet“). Takav plan takođe treba da navede sve aktivnosti obuke u svakom predloženom planu rada i budžetu koje mogu biti potrebne u okviru projekta, uključujući: (i) vrstu obuke; (ii) svrhu obuke; (iii) kadar koji će biti obučen; (iv) instituciju ili pojedinca koji će voditi obuku; (v) mesto i trajanje obuke; i (vi) troškove obuke; Godišnji plan rada i budžet, koji je odobrila Svetska banka, osiguravaju da se Projekat realizuje sa dužnom pažnjom tokom navedene fiskalne godine.

Detalji o institucionalnim i uslovima realizacije projekta biće navedeni u priručniku o poslovima projekta, koji će biti pripremljen u roku od mesec dana od stupanja na snagu projekta. Priručnik će jasno opisati uloge, odgovornosti i procese tokom realizacije projekta.

## PRAKTIČNA POLITIKA I POSTUPCI

Zapošljavanje projektnih radnika u okviru Projekta sistema socijalne pomoći na Kosovu biće zasnovano na načelima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Neće biti diskriminacije u pogledu bilo kojih aspekata radnog odnosa, uključujući zapošljavanje, naknadu, uslove rada i uslove zapošljavanja, pristup obuci, napredovanje ili prestanak radnog odnosa. Ugovarači će slediti sledeće mere, koje će nadgledati SKP za sistem socijalne pomoći na Kosovu, kako bi se obezbedio pravičan tretman prema svim zaposlenima:

* Postupci zapošljavanja biće transparentni, javni i nediskriminacioni i otvoreni u pogledu etničke pripadnosti, veroispovesti, seksualnosti, invaliditeta ili roda.
* Prijave za zapošljavanje će se razmatrati samo ako su podnete u zvaničnom postupku zapošljavanja koje su utvrdili ugovarači.
* Pre zapošljavanja biće dati jasni opisi posla koji će objasniti veštine potrebne za svako radno mesto.
* Svi radnici će imati pisane ugovore koji opisuju uslove rada i objasniće im sadržaj. Radnici će potpisati ugovor o radu.
* Radnici pod ugovorom neće morati da plaćaju naknade za zapošljavanje. U slučaju bilo kakvih naknada za zapošljavanje, njih će platiti poslodavac.
* U zavisnosti od porekla poslodavca i zaposlenog, uslovi zapošljavanja biće saopšteni na dva jezika, na državnom jeziku i jeziku koji je razumljiv za obe strane.
* Svi radnici će imati 18 ili više godina za građevinske radove. Ovo će biti uslov u ugovorima Projekta o sistemu socijalne pomoći na Kosovu sa ugovaračima.
* Uobičajeno radno vreme ne bi trebalo da prelazi 40 sati sedmično. Uz petodnevnu radnu sedmicu, trajanje dnevnog rada određeno je internim pravilnikom o radu koji je odobrio poslodavac nakon prethodne konsultacije sa predstavnicima radnika, u skladu sa utvrđenim trajanjem radne nedelje.

**STAROSNO DOBA ZA RAD**

Kosovski zakon zabranjuje svakome mlađem od 18 godina da obavlja „nezdrave ili teške“ poslove, a postoje posebni uslovi za odsustvo, radno vreme i druge uslove zapošljavanja.

Poslodavci će morati da provere i identifikuju starost svih radnika. To će zahtevati od radnika da dostave službenu dokumentaciju, koja može da obuhvati izvod iz matične knjige rođenih, nacionalnu ličnu kartu ili medicinski ili školski karton. Ako se utvrdi da je na projektu radilo maloletno lice ispod minimalne starosne granice za rad, biće preduzete mere da se odmah prekine radni odnos ili angažovanje maloletnika na odgovoran način, uzimajući u obzir najbolji interes maloletnika.

## USLOVI

Uslovi i odredbe o zapošljavanju koji se primenjuju na zaposlene u SKP Projekta sistema socijalne pomoći na Kosovu izloženi su u ovom dokumentu. Ova interna pravila o radu će se primenjivati na sve zaposlene na Projektu sistema socijalne pomoći na Kosovu koji su raspoređeni da rade na projektu (neposredni radnici). Uslovi radnika pod ugovorom određeni su njihovim pojedinačnim ugovorima.

Radno vreme za radnike na Projektu sistema socijalne pomoći na Kosovu biće 40 sati sedmično, osam sati po radnom danu. Uslovi i odredbe neposrednih radnika pod ugovorom biće utvrđeni njihovim pojedinačnim ugovorima. Postupak upravljanja radom poslodavca odrediće uslove i odredbe za radnike od ugovorom i kooperante. Ovi uslovi i odredbe biće u najmanju ruku u skladu sa ovom procedurom upravljanja radnom snagom i specificirani u standardnim ugovorima koje će koristiti MFRT u okviru projekta, a koji će biti dati u Operativnom priručniku projekta i koji će slediti ovaj PUR.

## MEHANIZAM ZA REŠAVANJE ŽALBI

Projekat je izradio Plan angažovanja zainteresovanih strana (SEP) kao glavni socijalni dokument, zajedno sa Procedurama upravljanja radom (ovim dokumentom). Tokom izrade SEP, poseban deo je bio posvećen Mehanizmu za rešavanje žalbi na projektu. Ovaj odeljak opisuje postupak podnošenja žalbi i korake koje treba slediti. Osim toga, mehanizam za podnošenje žalbi (MRŽ) biće uspostavljen za sve radnike na projektima gde takav mehanizam već nije uspostavljen. Glavni cilj MRŽ za radnika je da obezbedi pravovremeno, efikasno i delotvorno rešavanje pritužbi i žalbi u vezi sa radom i uslovima rada.

Za državne službenike, zakon o državnim službenicima obrađuje mehanizam za podnošenje žalbi na način da obezbedi radne odnose i rešavanje sporova na radnom mestu preko komisije za žalbe koja je smeštena u okviru institucije koja zapošljava. Gore navedeni mehanizmi predviđeni kosovskim zakonima smatraju se minimalnim standardom koji treba postići u rešavanju nezadovoljstva radnika i uočenog zlostavljanja. Od bilo koje treće strane koja zapošljava i angažuje radnike pod ugovorom očekuje se da osmisli i primeni mehanizme za podnošenje žalbi koji će biti usklađeni ili prevazići ovaj standard, obezbeđujući lak pristup zaštitnim merama i efikasne popravne radnje u radnim situacijama koje mogu izazvati pritužbe i sporove.

Za **neposredne radnike** (spoljne konsultante) koje angažuje SKP, MFRT će osmisliti i obezbediti MRŽ. Ovaj MRŽ će se pozabaviti zabrinutostima na radnom mestu, navodeći postupak u kom neposredni radnik ulaže žalbu, razuman vremenski okvir za prijem odgovora ili povratnih informacija i korake za upućivanje na viši nivo, uz istovremeno omogućavanje transparentnosti, poverljivosti i prakse za sprečavanje odmazde. Konsultanti će biti obavešteni o dostupnosti MRŽ nakon njihovog angažovanja.

MRŽ mehanizam će se zasnivati na sledećim načelima:

* Proces će biti transparentan i omogućiće radnicima da izraze svoju zabrinutost i podnesu žalbe.
* Neće biti diskriminacije ili sankcija protiv onih koji ulažu žalbe i sve žalbe će se tretirati poverljivo.
* Anonimne žalbe će se tretirati jednako kao i ostale žalbe čije je poreklo poznato.
* Uprava će ozbiljno tretirati žalbe i preduzeti blagovremene i odgovarajuće mere kao odgovor.

Koordinator MRŽ nadgledaće evidentiranje i rešavanje žalbi poslodavaca i o tome će izveštavati SKP u svojim izveštajima o napretku. Proces će pratiti socijalni stručnjak SKP koji će biti odgovoran za upravljanje MRŽ projekta. Informacije o MRŽ radnika biće date na uvodnim obukama.

**Struktura MRŽ**

SKP će rešavati žalbe putem namenske adrese e-pošte i telefonskog broja koji će biti postavljen u roku od 30 dana od uspostavljanja SKP.

## UPRAVLJANJE UGOVORIMA

Svi ugovori u okviru Projekta sistema socijalne pomoći na Kosovu sadržaće odredbe koje se odnose na zdravlje i bezbednost na radu, kako je predviđeno u Standardnim dokumentima o nabavci Svetske banke i kosovskom zakonu.

SKP Projekta sistema socijalne pomoći na Kosovu u okviru MFRT će upravljati i nadgledati učinak poslodavaca u odnosu na radnike pod ugovorom, usredsređujući se na usklađenost poslodavaca sa njihovim ugovornim obavezama (obaveze, zastupanja i garancije) i procedurama upravljanja radom. Dodatno, službenici SKP će proceniti ispunjenje sledećih obaveza poslodavaca:

* **Uslovi rada:** evidencija radnika angažovanih u okviru Projekta, uključujući ugovore, registar prijema radnika, radni sati; Ako je radnicima dozvoljeno (ili im je potrebno) da rade duže od uobičajenog zbog posebnih okolnosti, to treba dokumentovati zajedno sa merama koje se preduzimaju radi zaštite takvih radnika (npr. obavezni odmor).
* **Radnici:** broj radnika, naznaka porekla (meštani, ne-meštani, državljani), rod, starost sa dokazima da nije uključen dečiji rad i nivo veština (nekvalifikovani, kvalifikovani, nadzorni, stručni, rukovodeći).
* **Obuka/uvođenje u rad:** datumi, broj polaznika i teme, evidencija o obuci za radnike pod ugovorom radi objašnjenja rizika i zdravstvenih rizika na radu i preventivnih mera; posebni uslovi za određene vrste radnika i posebni kriterijumi za izbor (npr. za sertifikate, prethodno iskustvo)
* **Bezbednost:** incidenti koji se mogu zabeležiti (incidenti sa izgubljenim vremenom, slučajevi medicinskog tretmana), slučajevi prve pomoći, skoro nastale nesreće visokog potencijala i potrebne popravne i preventivne aktivnosti, izveštaji koji se odnose na bezbednosne inspekcije, uključujući smrtne slučajeve i incidente i sprovođenje korektivnih radnji, evidencija u vezi sa incidentima nepoštovanja domaćih zakona; Obezbeđivanje zdravstvenog osiguranja koje pokriva lečenje od COVID-19, naknada za bolovanje za radnike koji se ili zaraze virusom ili se moraju samoizolovati zbog bliskog kontakta sa zaraženim radnicima i isplata u slučaju smrti.
* **Detalji o svim sigurnosnim rizicima:** detalji rizika kojima Izvođač može biti izložen tokom obavljanja posla – pretnje mogu poteći od trećih strana izvan projekta; Posebne procedure i mere koje se bave posebnim rizicima.
* **Žalbe radnika:** detalji uključujući datum pojavljivanja, pritužbe i datum podnošenja; preduzete radnje i datumi; rešenje (ako postoji) i datum; i dalje mere koje tek treba da se preduzmu – navedene žalbe treba da obuhvate one primljene od prethodnog izveštaja i one koje nisu bile rešene u vreme podnošenja tog izveštaja.
* Ako je potrebno, uključujući ugovorne odredbe i postupke za upravljanje i praćenje učinka poslodavaca, u svetlu promena okolnosti izazvanih virusom COVID-19.

## RADNICI IZ ZAJEDNICE

Nerelevantno. Ne predviđa se angažovanje radnika iz zajednice na ovom projektu

## RADNICI ZA PRIMARNU OPSKRBU

Nerelevantno

1. Nedavno restrukturiranje ministarstava spojilo je Ministarstvo rada i socijalne politike sa Ministarstvom finansija, stvarajući novo Ministarstvo finansija, rada i transfera. Odeljenje za socijalnu politiku i porodicu premešteno je u MFRT i nastavlja svoju funkciju sa istim mandatom, strukturom i osobljem. [↑](#footnote-ref-2)