

## Република Северна Македонија

### Проект за социјално осигурување и пензиска реформа (СИПА) (П170343)

#### Процедури за управување со работната сила (ПУРС)

## 1. ВОВЕД

### 1.1. Заднина

Владата на Северна Македонија има намера да добие заем од Меѓународната банка за обнова и развој (МБОР) за спроведување на Проект за социјално осигурување и пензиска реформа. Проектот ќе го спроведе Министерството за труд и социјална политика на Република Северна Македонија и со него ќе се подобри ефикасноста на администрациите за социјално и пензиско осигурување, ќе се ревидира листата на опасни занимања, ќе се продолжи порастот на учеството во предвременно пензионирање на одредени категории со опасни и тешки занимања на пазарот на трудот и ќе се подобри вработливоста на лицата со попреченост на пазарот на трудот.

Проектот СИПА ќе ги поддржи напорите на владата да продолжи со пензиските реформи и да создаде поефикасен административен систем за социјално осигурување. Ќе се осврне на конкретните и релативно тесните стручни области на администрација на социјалното и пензиското осигурување, идентификувани како тесни грла во администрацијата за социјално осигурување и последователните реформи посочени во пакетот за пензиски реформи за 2018 година.

### 1.2. За проектот

Предложениот проект ќе се заснова на ангажман меѓу Владата на Северна Македонија и Светската банка во областа на администрацијата на социјалното осигурување, особено пензиското и инвалидското осигурување.

Образложението за финансирање на јавниот сектор е поврзано со зајакнување на администрацијата за социјално осигурување во корист на сите нејзини корисници. Намалените административни трошоци и подобрените услуги за социјално осигурување на корисниците ќе ја зајакнат благосостојбата на осигурениците, ќе овозможат поефикасно собирање и контрола на придонесите и ќе резултираат во повисоки стапки на активност на пазарот на трудот кај лицата со попреченост и оние што се занимаваат со опасни и тешки занимања.

Проектот ќе се состои од следниве компоненти:

Компонента 1. Подобрување на квалитетот на услугите на администрацијата за социјално осигурување. Зајакнување на ефикасноста на администрацијата за пензиско и социјално осигурување. Оваа компонента би го поддржала воспоставувањето на централниот регистар на социјално осигурените лица (единствен унифициран регистарски систем - ЕУРС) и модернизација на пензиската администрација врз основа на активната одлука на Владата од 20 август 2019 година за консолидирање на функциите за регистрација и евиденција и агенцијата-домаќин одговорна за тоа. Агенцијата/институцијата што ќе биде задолжена за интеграција и централизирање на регистрите за социјално осигурување ќе треба да развие работни процеси што ќе им служат на сите агенции за социјално осигурување и даночна администрација (ПИОМ, ФЗО, АВРМ, УЈП) и на вториот пензиски столб (МАПАС и пензиските фондови од вториот столб).

Активностите во оваа компонента ќе се фокусираат врз оперативно воспоставување на ЕУРС и прилагодување на работните процеси на корисничките агенции за социјално осигурување заради користење на услугите што ќе ги дава ЕУРС. Централизираната регистрација и евиденција преку ЕУРС ќе обезбеди единствен, унифициран, точен и навремен проток на информации за регистрираните осигуреници и социјалните придонеси. Централно достапните услуги ќе ослободат капацитети во АВРМ, ПИОМ и ФЗО кои во моментот се занимаваат со регистрација и евиденција; ќе се воспостави точна база на податоци и проток на информации до УЈП во процесот на собирање и контрола на придонесите; и ќе се обезбедат навремени информирации до институциите од вториот столб за членството и платените придонеси во вториот столб. Оваа компонента ќе се фокусира и врз зајакнување на основните работни процеси и капацитети на ПИОМ, врз основа на препораки за функционална ревизија на ПИОМ. Затоа, списокот на активности ќе опфати:

- Воспоставување на Единствен унифициран регистарски систем за социјално осигурување - инвестиции во опрема, софтвер, работни процеси, обука;
- Прилагодување на УЈП, ФЗО, АВРМ, ПИОМ за ЕУРС - инвестиции во даталинкови и интерфејси со ЕУРС, прилагодување на работните процеси, обука;
- Функционална ревизија на ПИОМ и инвестиции во модернизација на ПИОМ, вклучувајќи работни процеси, технички капацитети, актуарски капацитети, обука за човечки ресурси, услуги на клиентите; и
- Кампања за информирање и едукација на јавноста за функционалностите, придобивките за корисниците и работењето на ЕУРС;

Компонента 2. Зајакнување на регулаторната рамка за лицата со попреченост и за опасните занимања. Поддршка за спроведување на реформите во системот за пензиско-инвалидско осигурување. Поддржувајќи ја Владата за новозапочнатата пензиска реформа (преку Законот за пензиско и инвалидско осигурување од

декември 2018 година и Законот за финансирани пензии), оваа компонента предвидува три поткомпоненти:

- Поткомпонента 2.1 Воспоставување на унифициран систем за проценка на попреченоста и Централна единица за координација и потврдување на попреченоста (ЦЕКПП). Формирање на Централна единица за координација и потврдување на попреченост (ЦЕКПП). Новиот модел за потврдување на попреченоста, одобрен од Владата, има за цел да создаде брз, ефикасен систем ориентиран кон корисниците за потврдување на попреченоста за сите агенции кои се администрираат преку ЦЕКПП при Министерството за труд и социјална политика, организирајќи тимови за потврдување од мрежа на медицински и други стручни лица лиценцирани за потврдување на попреченост, врз основа на „случај по случај“. Со оваа поткомпонента на проектот ќе се поддржи воспоставувањето на ЦЕКПП, заедно со инвестиции во работните процеси, техничката опрема и човечкиот капацитет, како и во системот за мониторинг, евалуација, лиценцирање, надзор и контрола. Инвестициите ќе опфатат и информирање и едукација на јавноста за реформата и за користењето на нови полесни процеси за потврдување на попреченоста.

- Поткомпонента 2.2 Реформа и подобрување на системот за вработување на лицата со попреченост и професионална рехабилитација. Во тек е пилот-проект (предводен од УНДП) за зајакнување на процесот на професионална рехабилитација и неговиот административен капацитет на две места во Северна Македонија. Пилотираниот организациски модел претпоставува централна единица за рехабилитација (центар РЕХА) заради утврдување на индивидуална програма за професионална рехабилитација, при што спроведувањето ќе им се довери на невладини организации. Активностите што се очекува да ги врши централната единица вклучуваат регистрација на барања за професионална рехабилитација, проценка на попреченоста и преостанатата работоспособност (преку ЦЕКПП), подготовка на индивидуална програма за професионална рехабилитација, обезбедување и следење на нејзиното спроведување и поддршка на процесот на вработување по рехабилитацијата. Врз основа на пилот-резултатите, активирањето на системот за професионална рехабилитација во земјата ќе биде финансирано од овој проект. Активностите што се очекува да бидат поддржани во оваа поткомпонента вклучуваат инвестиции во формирање на нови РЕХА центри (опрема, работен софтвер, обука) и широка информативна кампања особено насочена кон лицата со попреченост.

- Поткомпонента 2.3 Ревизија на листата на опасни занимања кои се квалификувани за предвремено пензионирање со бенефициран работен стаж (БРС). Целта на реформата што ја разгледува Владата е да се ревидира листата на БРС, да се преиспитаат ризиците и опасностите за секое работно место, да се ограничи опцијата за предвремено пензионирање само на условите за работа со големи ризици по здравјето и потенцијално неповратни акутни здравствени последици, и

да се воспостави систем за предвременно пензионирање кој би поттикнал активно останување на пазарот на трудот наместо што поскоро пензионирање. Активноста поддржана преку оваа поткомпонента првенствено ќе биде ангажирање на тим од ергономски, медицински и други стручни лица заради ревидирање на сите работни места и услови за работа во Северна Македонија кои во моментот се водат како опасни по здравјето.

Компонента 3. Управување, мониторинг и евалуација на проектот

### **1.3. Еколошки и социјални аспекти**

Еколошкиот и социјалниот ризик на проектот се оценува како мал. Главните активности на проектот не се очекува да имаат негативно влијание врз човечката популација и животната средина. Постои ризик по здравјето што може да се појави доколку стручните лица кои ќе ги проценуваат и ревидираат опасните занимања и работните места посетуваат опасни работни места без соодветна лична заштита. За оваа задача, проектот ќе поддржи ангажирање на лиценцирана реномирана меѓународна компанија која има големо искуство во спроведување на вакви активности и која ќе води сметка персоналот да користи лична заштита. Активностите нема да засегнат никаква експропријација, ниту ќе се ангажираат голем број работници иако изведувачи. Исто така, постои минимален ризик од негативни ефекти бидејќи проектот е осмислен да ја подобри социјалната помош на маргинализираните и ранливите групи, како што се сиромашните и инвалидизираните граѓани. Единицата за управување со проектот има искуство во спроведување на детална социјална анализа и активности за вклучување на граѓаните.

Овој проект се осврнува на еколошките и на социјалните аспекти преку пристапот/Рамката за еколошки и социјални стандарди на Светска банка (ЕСС). Еден од Стандардите - ЕСС 2 - се однесува на работната сила и работните услови и бара Заемокорисниците да развијат процедури за управување со работната сила (ПУРС). ПУРС овозможува идентификување на главните работни барања и ризиците поврзани со тоа и му помага на Заемокорисникот да ги утврди потребните ресурси за решавање на прашањата поврзани со работната сила. ПУРС е „жив“ документ, кој се иницира во почетокот на подготовката на проектот и се разгледува и ажурира во текот на изработката и спроведувањето на проектот. Соодветно на тоа, овој документ го опишува видот на работници што веројатно ќе бидат ангажирани од проектот и неговото раководство.

### **1.4. Опсег и структура на ПУРС**

Опфатот на ПУРС мора да биде како што е посочено во ЕСС 2 на Светска банка. Ангажманот ќе се испланира како составен дел од оцената на животната средина и социјалните аспекти и од осмислувањето и спроведувањето на проектот. Овој документ има 10 поглавја. Ова Поголавје 1 служи како Вовед. Прегледот на употребата на работната сила во проектот е прикажан во Поголавје 2. Клучните

потенцијални ризици за работната сила се наведени во Поглавје 3. Законодавната рамка со која се регулираат работните односи во Р. Северна Македонија и анализата на јазовите во споредба со ЕСС 2 на Светска банка се дискутира во Поглавје 4. Аранжманите за спроведување, условите за возраст, политиките, процедурите и времето на барањата за работна сила следуваат во следните поглавја. Механизмот за жалби и надомест, како и управувањето со изведувачи се претставени во последните две поглавја 9 и 10, соодветно.

## 2. ПРЕГЛЕД НА УПОТРЕБАТА НА РАБОТНА СИЛА ВО ПРОЕКТОТ

### 2.1. Видови работници

Клучна агенција за спроведување на Проектот ќе биде Министерството за труд и социјална политика (МТСП), но тесно ќе соработува со ПИОМ, ФЗО, АВРМ и УЈП.

ЕСС 2 ги категоризира работниците во: директни работници, работници-изведувачи, работници во заедницата и примарни добавувачи. За проектот СИПА, важни се следниве категории работници: директни работници и работници со договор за дело; работниците во заедницата и примарните добавувачи не се релевантни. Исклучиво директните работници треба да управуваат со сите ресурси/договори. За примарните добавувачи, проектот не обезбедува на постојана основа директно стоки или материјали неопходни за основните функции на проектот. Така, се очекуваат само две категории работници. Првата опфаќа директни работници кои проектот ги распоредува како „технички консултанти“. Тие се уредуваат со меѓусебно склучени договори. Втората категорија на работници со договор за дело ќе се вработи според потребите на изведувачите, подизведувачите и другите посредници, а деталите ќе бидат познати кога ќе започне спроведувањето на активностите.

*Директни работници.* Структурата на управување со проектот ќе опфати координативна Работна група, која веќе го поддржува Министерството во врска со опциите за реформа на политиките и предложениот проект. Единицата за управување со проектот (ЕУП), која во моментот го спроведува Планот за вклучување на заинтересираните страни (ПВЗС), е одговорна за набавка, исплата, следење и известување за користењето на средствата од заемот. Единицата за управување со проектот треба дополнително да вклучи директор за оваа операција, кој ќе има целосна одговорност за спроведување на предложениот проект од страна на Министерството. Со оглед на сложеноста и мултисекторската природа на проектот, Единицата за управување со проектот ќе вклучи и специјалист за пензиска администрација, специјалист за процена на попреченост, специјалист за мониторинг и евалуација, како и инженери за ИТ. Сегашната ЕУП при МТСП веќе ангажира специјалисти за еколошка и социјална заштита кои ќе бидат одговорни за спроведување на одредбите од Рамката за управување со животната средина и социјалните аспекти (РУЖССА). Меѓутоа, со оглед на тоа што специјалистите за набавки и финансиски менаџмент (ФМ) ќе бидат одговорни за доверителскиот аспект на двете операции паралелно, ќе се ангажира асистент за набавки и ФМ откако проектот ќе стане ефективен. Аранжманите за спроведување ќе обезбедат континуирано јакнење на капацитетот на МТСП, за да се промовира долгорочна одржливост на реформите.

*Работници на договор за дело.* Експерти кои ќе вршат проценка и ревидирање на опасните занимања и работни места.

## **2.2. Број на работници во проектот**

*Директни работници.* Вкупниот број на работници кои ќе го спроведуваат проектот СИПА во рамките на ЕУП ќе бидат тројца вработени од МТСП.

*Работници на договор за дело.* Точниот број на работници на проектот што ќе бидат ангажирани засега не е познат. Ова ќе стане познато кога ќе започне спроведувањето.

## **2.3. Услови за работно време**

Генерално, од директните работници ќе се бара да работат со полно работно време и околу 3 години во времетраењето на проектот. Работниците на договор за дело ќе бидат ангажирани во зависност од потребите на проектот и периодот на проектот во кој е потребна конкретната работа.

## **3. ПОТЕНЦИЈАЛНИ РИЗИЦИ ЗА РАБОТНАТА СИЛА**

Главните ризици за работната сила поврзани со проектните активности може да постојат за работниците/консултантите на договор за дело кои ќе даваат услуги од здравје и безбедност (ЗиБ) и ќе вршат процена на ризикот на работните места со опасни занимања.

Консултантите за ЗиБ кои ќе вршат проценка на ризикот на работните места, ќе бидат изложени на разни здравствени и безбедносни ризици, зависно од видот на дејност на компанијата што ќе се посети и ќе се процени (на пр., металопреработувачка индустрија, хемиска индустрија, текстилна индустрија, рударски капацитети, тутунска индустрија, фармацевтска индустрија, противпожарни објекти, армија, полиција, итн.)

Во горенаведените индустрии/работни места, работниците работат под посебни услови, во работно окружување кое се карактеризира со:

- сили на природата и/или фактори на животната средина;
- технолошки процеси:
- поврзани со температури под 0°C или над 28°C;
- поврзани со висок атмосферски притисок;
- поврзани со вдишување на различни видови хемикалии;
- поврзани со прекумерни физички напори и големо статичко оптоварување што доаѓа од држење на зглобовите во одредени позиции подолг временски период;

- каде е потребно држење на зглобовите во незгодни положби поради потребата од применување на сила поголема од 10 кг за мажи и 5 кг за жени 50% од вкупното работно време и друго.

Секоја компанија и работно место имаат свои специфики за кои треба да се обезбедат посебни заштитни мерки, заштитна опрема и заштитна облека, така што консултантите за ЗиБ треба однапред да бидат свесни за овие ризици.

Консултантите за ЗиБ треба да ги следат упатствата утврдени во секоја компанија во врска со заштитата на здравјето и безбедноста на работниците (добро е ако тие контактираат со одговорното лице за ЗиБ во конкретната компанија пред посетата на терен и да побараат потребни мерки за ЗиБ и лична заштитна опрема).

Во зависност од видот на индустријата, секој консултант за ЗиБ кој ќе спроведе процена на ризикот на работните места е должен да носи соодветна заштитна облека (ракавици, шлем, очила, специјални чевли, заштитна униформа, заштитна маска и сл.) коешто е задолжително според барањата од Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на РМ“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 10/15, 61/15).

Исто така, овие консултанти треба да ја имаат и потребната опрема за спроведување процена на ризикот на работните места (на пр., за работа на височина, работа во подземен рудник и сл.) кои ги исполнуваат барањата од: Правилникот за минимални безбедносно-здравствени услови при ризици за вработените засегнати со изложеност на хемикалии („Службен весник на РМ“ бр. 46/10), Правилникот за минимални безбедносно-здравствени услови при ризици за вработените поврзани со изложеност на физички агенси \* („Службен весник на РМ“ бр. 40/14), Правилник за безбедност и здравје при работа на вработените изложени на ризик од бучава („Службен весник на РМ“ бр.21/08), Правилник за минималните услови на безбедност и здравје на вработените потенцијално загрозуени од експлозивни атмосфери („Службен весник на РМ“ бр.10/09), Правилник за безбедност и здравје при работа при рачно ракување со товар („Службен весник на РМ“ бр.135/07).

Проектот треба да склучи договор со високо-професионална фирма/и за ЗиБ која може да спроведе процена на ризикот на опасни занимања и работни места на безбеден начин, избегнувајќи повреди.

## **4. КРАТОК ПРЕГЛЕД НА ЗАКОНОДАВСТВОТО ЗА РАБОТНАТА СИЛА**

### **4.1 Национално законодавство**

Главниот законодавен акт на национално ниво е Законот за работни односи на Република Македонија (Службен весник на РМ бр. 62/05; 106/08; 161/08; 114/09; 130/09; 149/09; 50/10; 52/10; 124/10; 47/2011; 11/12; 39/12; 13/13; 25/2013; 170/2013;



187/13; 113/14; 20/15; 33/15; 72/15; 129/15, 27/16, 134/16), и ги уредува односите меѓу страните вклучени во процесот на вработување. Тој го штити и важи за секое физичко лице што склучило договор за вработување со работодавец.

Другите национални закони поврзани со работните односи се следниве:

Законот за социјална заштита (Сл. Весник на РМ бр. 79/09, 148/13, 164/13, 187/13, 38/14, 44/14, 116/14, 180/14, 33/15, 72/15, 104/15, 150/15, 173/15, 192/18, 30/16, 163/17, 51/18). Социјалната заштита во Македонија се состои од услуги и парична помош од системот за социјална заштита финансиран преку даноци (социјална превенција - што согласно Законот за социјална заштита вклучува - едукативно и советодавно работење, развој на форми за самопомош, волонтерска работа и сл., институционална грижа, вонинституционална грижа и парична помош) и систем за социјално осигурување заснован врз придонеси (пензии и попреченост, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност).

Законот за пензиско и инвалидско осигурување (Сл. весник на РМ бр. 53/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16) го дефинира задолжителното пензиско осигурување на работниците според договорот за работа и на физичките лица кои вршат дејност, основите на капитално финансираното пензиско осигурување, како и посебните услови за тоа како одредени категории осигуреници добиваат право на пензија и користат инвалидско осигурување. Правата кои произлегуваат од пензиското и инвалидското осигурување се следниве: право на старосна пензија, право на инвалидска пензија, право на преместување на други соодветни, работни места, право на соодветно вработување, право на преквалификација или доквалификација и право на соодветни финансиски надоместоци, право на семејна пензија, право на месечен надомест за физичка повреда и право на минимална пензија.

Закон за здравје и безбедност при работа (Службен весник бр. 92/07, 98/10, 93/11, 136/11, 60/12, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15). Со овој закон се утврдени мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивни мерки против професионални ризици, елиминирање на факторите на ризик од несреќа, информирање, консултации, обука на работниците и нивните претставници, и учество во планирање и преземање мерки за безбедност и здравје при работа.

## **5. ОДГОВОРЕН ПЕРСОНАЛ**

СИПА (ЕУП) ќе бидат одговорни за следново:

- Спроведување на оваа постапка за управување со работната сила.
- Обезбедување дека сите работи што ги спроведуваат изведувачите се во согласност со овие постапки за управување со работната сила.

- Обезбедување дека договорите со изведувачите се составени во согласност со одредбите на оваа ПУРС.
- Следење за да се потврди дека изведувачите ги исполнуваат обврските за работна сила и ЗБР кон работниците-изведувачи и работниците-подизведувачи.
- Следење на спроведувањето на процедурите за управување со работната сила од страна на изведувачите и подизведувачите.
- Осигурување дека механизмот за надомест и жалби на работниците во проектот е воспоставен и се спроведува, и дека работниците се информирани за неговата намена и како да го користат.
- Имање систем за редовно следење и известување за работата на работната сила и за безбедноста и здравјето при работа.
- Следење на спроведувањето на Кодексот на однесување на работниците.

Оперативниот прирачник на проектот ќе вклучува стандардни обрасци на договори што вклучуваат аспекти на ПУРС и БЗР, а изведувачите ќе се придржуваат кон нив. Одговорностите за ПУРС и БЗР на Изведувачите се следниве:

- Следење на процедурите за управување со работната сила и здравствените и безбедносните услови при работа, како што е наведено во договорите потпишани со МТСП.
- Изведувачите ќе водат евиденција во согласност со спецификациите на описот на работното место.
- Надзор над спроведувањето на постапките за управување со работната сила и условите за здравје и безбедност при работа од страна на подизведувачите.
- Водење евиденција за регрутирање и вработување на работници-изведувачи, како што е предвидено во нивните договори.
- Јасно соопштување на описите за работните места и условите за вработување на сите работници.
- Обезбедување дека секој работник во проектот кој е ангажиран од изведувач/подизведувач е запознаен со наменскиот телефонски број на СИПА (ЕУП), е-поштата и веб-порталот преку кој секој може да поднесе жалба.
- Воведување (вклучително и социјално воведување) и редовна обука на вработените според барањата за заштита на работната сила, вклучително и обука за нивните права на безбедна работна сила според законот на Северна Македонија, за ризиците од нивните работни места и мерки за намалување на ризиците на прифатливо ниво.

## **6. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРИ**

Вработувањето на проектните работници во рамките на СИПА-проектите ќе се заснова врз принципите на недискриминација и еднаква можност. Нема да има дискриминација во однос на било кој аспект на работниот однос, вклучително вработување, надомест, услови за работа и вработување, пристап до обука, унапредување или прекинување на работниот однос. Изведувачите ќе ги следат следниве мерки, а СИПА (ЕУП) ќе ги мониторираат за да се обезбеди правичен третман на сите вработени:

- Постапките за вработување ќе бидат транспарентни, јавни и недискриминаторски и ќе бидат отворени во однос на етничката припадност, религијата, сексуалноста, попреченоста или полот.
- Апликациите за вработување ќе бидат разгледани само доколку се поднесуваат преку официјалните процедури за аплицирање утврдени од изведувачите.
- Ќе бидат дадени јасни описи на работата пред вработувањето и ќе се објаснат потребните вештини за секое работно место.
- Сите работници ќе имаат писмени договори што ги опишуваат условите за работа и ги објаснуваат содржините. Работниците ќе потпишат договор за вработување.
- Вработените ќе бидат информирани најмалку два месеци пред очекуваниот датум на престанок на работниот однос.
- Од работниците со договор за дело нема се бара да платат надоместок за вработување. Ако треба да се платат какви било надоместоци за вработување, нив ќе ги плати работодавачот.
- Во зависност од потеклото на работодавачот и вработениот, условите за работа ќе бидат соопштени на два јазика, на државниот јазик и јазикот што е разбирлив за обете страни.
- Странските работници ќе бараат дозвола за престој, со која ќе им се овозможи да работат во Северна Македонија.
- Сите работници ќе имаат 18 години или повеќе за градежни работи. Ова ќе биде услов во договорите со изведувачите во СИПА.
- Нормалното работно време не треба да надминува 40 часа неделно. Кај петдневна работна недела, времетраењето на секојдневната работа се утврдува со интерните правилници за работа одобрени од работодавачот по претходна консултација со претставниците на работниците, во согласност со утврденото времетраење на работната недела.

## **7. ВОЗРАСТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

Законот на Северна Македонија им забранува на сите под 18 години да вршат „нездрави или тешки“ работи и постојат посебни услови за одмор, работно време и други услови за вработување.

Од изведувачите ќе се бара да ја проверат и да ја идентификуваат возраста на сите работници. Ова ќе бара од работниците да обезбедат официјална документација, која може да вклучува извод од матична книга на родените, лична карта или лекарска или училишна евиденција. Доколку се открие малолетно лице под минималната квалификувана возраст кое работи на проектот, ќе се преземат мерки за веднаш да се прекине вработувањето или ангажирањето на малолетникот на одговорен начин, земајќи го предвид најдобриот интерес на малолетникот.

## **8. УСЛОВИ НА ВРАБОТУВАЊЕТО**

Во овој документ се дадени условите за вработување што се применуваат на вработените во СИПА (ЕУП). Овие внатрешни правила за работа ќе се применуваат за сите вработени во СИПА кои се назначени да работат на проектот (директни работници). Условите за директните работници со скратено работно време се утврдени со нивните индивидуални договори.

Работното време за работниците во СИПА ќе биде 40 часа неделно, осум часа на ден. Условите за директните работници со скратено работно време ќе бидат утврдени со нивните индивидуални договори. Постапката за управување со работната сила на изведувачите ќе утврди услови за работниците-изведувачи и работниците-подизведувачи. Овие услови ќе бидат барем најмалку во согласност со оваа постапка за управување со работната сила и ќе бидат наведени во стандардните договори што ќе ги користи МТСП во рамките на проектот, што ќе бидат дадени во Прирачникот за проектните операции и ќе ја следат оваа ПУСПО.

## **9. МЕХАНИЗАМ ЗА ЖАЛБИ И НАДОМЕСТ НА ШТЕТА (МЖНШ)**

Проектот ќе воспостави МЖНШ за проектните работници во согласност со ЕСС2 пред да започне проектот и ќе ги опише во Прирачникот за проектни операции (ППО). Постоечкиот механизам за жалби од Планот за вклучување на заинтересираните страни ќе се измени.

Сите идентификувани заинтересирани страни во рамките на проектот СИПА може да поднесат жалба/предлог за спроведување на проектот. Подносителот на жалбата ќе биде информиран за предложените корективни активности и наредно корективното дејствување во рок од 25 календарски дена по признавањето на жалбата. Во ситуација кога ЕУП не може да го реши конкретното прашање потврдено преку механизмот за жалби или ако не е потребно дејствување, ќе се обезбеди детално објаснување/оправдување за тоа зошто не е решено прашањето.

Одговорот, исто така, ќе содржи објаснување за тоа како лицето/организацијата што ја покренала поплаката може да поведе жалба во случај исходот да не биде задоволителен. Механизмот за жалби (поплаки) ќе биде јавно достапен на веб-страницата на МТСП (посебен линк за проектот СИПА) со цел да биде лесно достапна за заинтересираните страни и за да можат да поднесат жалба.

## 10. УПРАВУВАЊЕ СО ИЗВЕДУВАЧИТЕ

Договорите за градежни работи и другите договори ќе вклучуваат одредби поврзани со работната сила и здравјето и безбедноста при работа, како што е предвидено со Стандардните документи за набавки на Светска банка и со законот на Северна Македонија.

СИПА ЕУП во рамките на МТСП ќе управува и ќе го следи работењето на изведувачите во однос на ангажираните работници, фокусирајќи се на почитувањето на изведувачите на нивните договори (обврски, изјави и гаранции) и процедурите за управување со работната сила. Исто така, персоналот на ЕУП ќе разгледа како Изведувачите ги исполнуваат следниве обврски:

- ❖ **Работни услови:** евиденција на работници ангажирани во рамките на Проектот, вклучувајќи договори, регистар на воведување на работници, работни часови;
- ❖ **Работници:** број на работници, информации за потеклото (странци, локални, нелокални државјани), пол, возраст со докази дека не се експлоатира детски труд и ниво на вештини (неквалификуван, квалификуван, надзор, стручност, менаџмент);
- ❖ **Обука/воведување:** датуми, број на обучувани лица и теми, евиденција за обуката обезбедена за ангажираните работници заради објаснување на ризиците по здравјето и безбедноста при работа и превентивните мерки;
- ❖ **Безбедност:** евидентирани инциденти (инциденти со загуба на време, случаи на медицинско лекување), случаи на прва помош, близу избегнати инциденти со голем потенцијал, потребни лекови за превенција и превентивни активности, извештаи кои се однесуваат на безбедносни инспекции, вклучително и смртни случаи и инциденти, и спроведување на корективни активности, записи во врска со инциденти на непочитување на националното законодавство;
- ❖ **Детали за какви било безбедносни ризици:** детали за ризици на кои Изведувачот може да биде изложен при извршување на својата работа — ризиците може да доаѓаат од трети страни кои се надвор од проектот;
- ❖ **Жалби (поплаки) на работниците:** детали, вклучувајќи ги датумот на настанување, поплакатата и датумот на поднесување; преземените активности и датумите на истите; разрешување (ако има) и датум на истото; и последователно што треба да се преземе - наведените жалби треба да ги вклучат оние примени од претходниот извештај и оние што се нерешени во моментот на тој извештај.

**Исполнувањето на овие обврски ќе се однесува на фирмите што ќе бидат ангажирани од МТСП за проценка и ревидирање на опасни занимања и работни места.**