



**РЕГІОНАЛЬНИЙ ПРОЄКТ ГЕФ
«БЛАКИТЬ ДЛЯ ЧОРНОГО МОРЯ»
(BBSEA)**

**ПОРЯДОК УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ
РЕСУРСАМИ
(ПУТР)**

ПРОЄКТ ЗВІТУ

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| 1. ВСТУП..... | 1 |
| 1.1. Управління трудовими ресурсами | 1 |
| 1.2. Загальна інформація | 1 |
| 1.3. Огляд Проєкту..... | 2 |
| 2. ОГЛЯД ЗАЛУЧЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ЗА ПРОЄКТОМ..... | 2 |
| 3. ОЦІНКА КЛЮЧОВИХ ПОТЕНЦІЙНИХ КАДРОВИХ РИЗИКІВ | 3 |
| 3.1. Діяльність за Проєктом | 3 |
| 3.2. Ключові ризики у сфері трудових ресурсів | 4 |
| 4. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВИЛА ТА УМОВИ..... | 5 |
| 4.1. Таблиця огляду законодавства..... | 5 |
| 4.2. Законодавство у сфері трудових прав та умов праці в країнах-бенефіціарах Проєкту | |
| 12 | |
| 4.2.1. Трудові договори..... | 12 |
| 4.2.2. Мінімальна заробітна плата | 13 |
| 4.2.3. Заробітна плата та відрахування | 13 |
| 4.2.4. Робочі години | 14 |
| 4.2.5. Робота в нічний час..... | 15 |
| 4.2.6. Надурочна робота та оплата понаднормових годин | 15 |
| 4.2.7. Щотижневий вихідний день та перерви для відпочинку..... | 16 |
| 4.2.8. Відпустки..... | 17 |
| 4.2.9. Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця..... | 18 |
| 4.2.10. Примусова праця..... | 19 |
| 4.2.11. Трудові спори | 20 |
| 4.2.12. Колективне звільнення..... | 21 |
| 4.2.13. Свобода об'єднань | 22 |
| 4.2.14. Недискримінація | 23 |
| 4.2.15. Припинення трудового договору та вихідна допомога | 24 |
| 4.2.16. Захист персональних даних..... | 25 |
| 4.2.17. Сексуальні домагання..... | 26 |
| 5. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ: ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА | |
| ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ (ОПБЖ)..... | 27 |
| 5.1. Таблиця огляду законодавства країн у сфері охорони праці та безпека | |
| життєдіяльності..... | 27 |
| 5.2. Законодавство країн у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності (ОПБЖ) | 27 |
| 5.2.1. Обов'язки роботодавця..... | 27 |
| 5.2.2. Права та обов'язки працівників..... | 29 |
| 5.2.3. Навчання працівників та забезпечення засобами індивідуального захисту (ЗІЗ)..... | 30 |
| 5.2.4. Профілактичні та захисні заходи | 31 |
| 5.2.5. Забезпечення страхування працівників на випадок травми, смерті, інвалідності та | |
| хвороби 32 | |
| 5.2.6. Повідомлення про нещасні випадки на виробництві, захворювання та аварії..... | 33 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 5.2.7. | Забезпечення умов..... | 34 |
| 5.2.8. | Співпраця та консультації з працівниками проекту з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності | 35 |
| 6. | ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ..... | 36 |
| 7. | ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ | 38 |
| 7.1. | Політики та процедури щодо зайнятості | 38 |
| 7.2. | Політики та процедури у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності..... | 41 |
| 8. | ВІК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ | 43 |
| 9. | УМОВИ..... | 43 |
| 10. | МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ СКАРГ | 44 |
| 11. | УПРАВЛІННЯ ПІДРЯДНИКАМИ | 46 |
| 12. | ГРОМАДСЬКІ ПРАЦІВНИКИ..... | 47 |
| 13. | ПЕРВИННІ ПОСТАЧАЛЬНИКИ | 47 |

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ ТА АБРЕВІАТУР

| | |
|----------|---|
| BBSEA | Блакить для Чорного моря |
| БП | Безпека праці |
| ВООЗ | Всесвітня організація охорони здоров'я |
| ГБНС | Гігієна та безпека навколишнього середовища |
| ГВП | Група впровадження проекту |
| ГЕФ | Глобальний екологічний фонд |
| ГКРС | Генеральна комісія з рибальства у Середземномор'ї |
| ГС ОЧЕС | Генеральний секретар Організації чорноморської економічної співпраці |
| ЗІЗ | Засоби індивідуального захисту |
| ЗПД | Захист персональних даних |
| КЗпП | Кодекс законів про працю |
| КПГБНС | Керівні принципи щодо гігієни та безпеки навколишнього середовища |
| КР | Керівна рада |
| КТС | Комісія по трудових спорах |
| МОП | Міжнародна організація праці |
| МСП | Малі та середні підприємства |
| НССЗБ | Навколишнє та соціальне середовище, здоров'я та безпека |
| НУО | Неурядова організація |
| ОПБЖ | Охорона праці та безпека життєдіяльності |
| ОЧЕС | Організація чорноморського економічного співробітництва |
| ПЕСМ | План екологічного і соціального менеджменту |
| ПМС ОЧЕС | Постійний міжнародний секретаріат Організації чорноморського економічного співробітництва |
| ПРООН | Програма розвитку ООН |
| ПУТР | Порядок управління трудовими ресурсами |
| РВЕСМ | Рамкові вимоги до екологічного і соціального менеджменту |
| РКК | Регіональний керівний комітет |
| СБ | Світовий банк |
| СД | Сексуальні домагання |
| СЕН | Сексуальна експлуатація та насильство |
| СЕС | Соціально-екологічні стандарти Світового банку |
| СМПД | Спільний морський порядок денний |
| СРС | Система розгляду скарг |
| ТдТ | Тренінг для тренерів |
| ЧБТР | Чорноморський банк торгівлі та розвитку |
| ЧК | Чорноморська комісія |

1. ВСТУП

1.1. Управління трудовими ресурсами

Документ «Управління трудовими ресурсами» спрямований на запровадження чесних та справедливих умов праці задля забезпечення справедливого ставлення, недискримінації та рівних можливостей для працівників проекту. Документ спрямований на захист прав працівників проекту та здійснення управління та контролю за діяльністю, що може викликати ризики, пов'язані з роботою.

Цей порядок визначає вимоги та очікування щодо відповідності, звітності, ролей та обов'язків, моніторингу та навчання щодо праці та умов роботи. Відповідний документ був затверджений ОЧЕС та буде застосовуватись до всіх працівників проекту. Він визначає, яким чином у регіональному проєкті ГЕФ «Блакить для Чорного моря» (BBSEA) буде забезпечуватись відповідність вимогам соціально-екологічному стандарту 2 Світового банку (СЕС 2) «Персонал та умови праці», а також законодавству Грузії, Молдови, Туреччини та України.

Це робочий документ, який буде оновлюватись мірою надання додаткової інформації.

1.2. Загальна інформація

Чорне море - це майже замкнутий і зонально видовжений басейн, який обмежено взаємодіє з Егейським морем через систему турецьких проток. Чорне море обмежено Україною, Румунією, Болгарією, Туреччиною, Грузією та Росією. Воно живиться від низки великих річок, як-от Дунаю, Дніпра, Дону, Ріони, Кодорі та Інгури Чорох, Кізілрмаку, Єсілрмаку, Сакар'ї, Південного Бугу та Дністра. Крім них, у Чорне море впадають вододіли багатьох інших країн. Чорне море надзвичайно чутливе до антропогенних впливів через величезну площу водозбору та через те, що воно практично повністю замкнено суходолом.

Якість екології Чорного моря значно погіршилася, а пікове забруднення біогенними речовинами спричинило евтрофікацію, збільшення кількості пластику та морського сміття. Найбільш значним процесом, що спричинив деградацію Чорного моря, стала масова евтрофікація сполуками азоту та фосфору, що надходять переважно з сільськогосподарських, побутових та промислових джерел. Скидання стічних вод та забруднення нафтою становлять загрозу для здоров'я людей, а в деяких випадках гальмують розвиток сталого туризму та аквакультури.

Розв'язання проблем забруднення залишатиметься серйозним викликом для сталого розвитку Чорного моря в післякоронавірусну епоху. Запобігання та зменшення забруднення води є важливими з точки зору здоров'я людини та здоровішого ареалу. На цьому тлі Світовий банк та його партнери почали планувати регіональний підхід у відповідь на виклик, спричинений забрудненням, - **регіональний проєкт ГЕФ «Блакить для Чорного моря»**. Він матиме в своїй основі наявні аналітичні роботи з питань забруднення, які допоможуть на підставі вагомих доказових даних визначити інноваційні фінансові та бізнесові моделі, що зменшують деградацію прибережних та морських ресурсів.

Регіональний проєкт ГЕФ «Блакить для Чорного моря» є однією з ініціатив на підтримку Спільного морського порядку денного (СМПД) та його семи країн-підписантів: Болгарії, Грузії, Республіки Молдова, Румунії, Російської Федерації, України та Туреччини. Проєкт також охоплює пілотну діяльність на національному рівні в Грузії, Молдові, Туреччині та Україні

1.3. Огляд Проєкту

Проєкт спрямований на зміцнення економічних, технічних та комунікаційних інструментів для сприяння регіональній співпраці та залучення приватного сектору для запобігання забрудненню Чорного моря. Довгостроковою метою Проєкту є зміцнення спроможності та готовності урядів й приватного сектору країн-учасниць вживати заходів зі зменшення забруднення Чорного моря. Проєкт має три орієнтовні компоненти.

Компонент 1. Економічне обґрунтування для інвестицій у запобігання та зменшення забруднення. Добре розуміння вартості забруднення на національному та регіональному рівнях неодмінно є основою для подальшого розвитку «блакитної економіки» в регіоні. У рамках цього компоненту за допомогою економічного аналізу буде розв'язуватися проблема наявної прогалини в економічних знаннях щодо запобігання забрудненню та його зменшення. Потім, спираючись на аналітичну роботу, підготовлену за проєктом «Зупинення хвилі забруднення в Чорному морі», у рамках цього компоненту будуть розроблені рекомендації щодо інвестицій для урядів країн-учасниць проєкту ГЕФ «Блакить для Чорного моря». Зрештою, цей компонент передбачає підтримку прийняття визнаних на міжнародному та регіональному рівнях стандартів з питань сталості інвестицій у різних секторах та надання можливості суб'єктам підприємницької діяльності та державним службовцям у чорноморських країнах розбудувати свої спроможності шляхом проведення семінарів та вебінарів для отримання знань щодо підвищення готовності до підготовки інвестиційних проєктів.

Компонент 2. Зелене та інноваційне фінансування. У рамках цього компоненту буде підвищено готовність як державного, так і приватного секторів у чотирьох країнах, що перебувають у центрі уваги проєкту ГЕФ «Блакить для Чорного моря», а також буде забезпечено їх доступ до фінансових інвестицій, інновацій та технологій для зменшення забруднення та управління ним. *Конкурс екологічних інновацій (Eco-innovation Challenge)* фінансуватиме та просуватиме інновації для розв'язання проблеми евтрофікації Чорного моря, що дозволить установам державного сектору, партнерам у сфері розвитку та потенційним інвесторам визначати та перевіряти інноваційні рішення, а також інвестувати в них. У рамках цього компоненту Проєкт також підтримуватиме підготовку інвестицій шляхом ідентифікації та вибору життєздатних рішень та місць їх реалізації.

Компонент 3. Управління Проєктом. Цей компонент буде спрямований на забезпечення ефективності та результативності Проєкту шляхом створення задовільної системи моніторингу та управління, зокрема в частині показників ГЕФ, а також підтримки механізмів участі та консультацій за Проєктом. У рамках цього компоненту буде забезпечено підтримку організації-виконавця Проєкту, відповідальної за технічну реалізацію проєктної діяльності, фінансовий менеджмент та закупівлі, загальний моніторинг його результатів, підготовку звітів про хід виконання та дотримання Рамкових вимог до екологічного і соціального менеджменту (РВЕСМ), зокрема за створення механізму розв'язання скарг, який є прийнятним з точки зору культури.

2. ОГЛЯД ЗАЛУЧЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ЗА ПРОЄКТОМ

Очікується, що для реалізації Проєкту будуть залучатись основні працівники та підрядники. Кількість працівників, які будуть залучені до проєкту, на цьому етапі оцінити неможливо. У рамках проєкту не передбачається залучення працівників первинного ланцюжка поставок та соціальних працівників.

До складу основних працівників належать:

- a) працівники ОЧЕС, призначені для роботи над проєктом, та
- b) технічні консультанти, залучені ОЧЕС.

ОЧЕС - це багатосторонній орган, умови роботи персоналу якого регулюються Положенням про персонал Постійного міжнародного секретаріату Організації чорноморської економічної співпраці, опублікованим на веб-сайті ОЧЕС. Зазначені положення, що узгоджуються з вимогами СЕС 2, будуть і надалі застосовуватися до працівників ОЧЕС. Технічні консультанти, які отримуватимуть платню в рамках проєкту, будуть найматись відповідно до процедур закупівель Світового банку.

Працівниками за контрактом можуть бути працівники фірм, найнятих для проведення технічних досліджень та досліджень рівня політики, діяльності з навчання та підвищення кваліфікації, а також фірм, заучених для підтримки конкуренції щодо екологічних інновацій.

Основні працівники. Очікувані ролі персоналу в проєкті є такими:

- виконавчий директор / менеджер проєкту «Блакить для Чорного моря»;
- фахівець з операційних питань / координатор Проєкту;
- фахівець з питань інновацій;
- експерт з питань комунікації;
- фахівець з моніторингу та оцінювання;
- експерт з питань ІТ;
- фахівець із закупівель;
- фахівець з фінансових питань;
- експерт з екологічних та соціальних питань;
- експерт з соціальних питань;
- стажер.

Персонал проєкту буде частиною ПМС ОЧЕС, який розташований у Стамбулі.

3. ОЦІНКА КЛЮЧОВИХ ПОТЕНЦІЙНИХ КАДРОВИХ РИЗИКІВ

3.1. Діяльність за Проєктом

Проєкт складатиметься з трьох компонентів та шести підкомпонентів. Орієнтовні напрямки діяльності проєкту викладені нижче.

Компонент 1. Економічне обґрунтування для інвестицій у запобігання та зменшення забруднення

Підкомпонент 1.1. Національна політика та інституційні рамки

- Оцінювання наявної національної політики та законодавчої бази, перевірка відповідності регіональним нормативним актам / конвенціям щодо забруднення

Підкомпонент 1.2. Рекомендації з питань інвестицій на національному рівні, обмін знаннями та регіональний діалог

- Підготовка рекомендацій щодо інвестування на національному рівні для зменшення та контролю забруднення
- Діалог з галузевими міністерствами та міністерствами, які відповідають за фінансування, а також з ключовими регіональними зацікавленими сторонами

- Рекомендації щодо потенційних інфраструктурних інвестицій у гарячих точках забруднення, включно з концепцією інвестицій, інвестиційною дорожньою картою з початковими базовими даними, цілями та механізмом моніторингу
- Накопичення знань через обмін передових практиками серед семи країн-членів СМПД

Підкомпонент 1.3 Стандарти та керівні принципи сталого ведення бізнесу та інвестицій

- Визначення стандартів сталого бізнесу та інвестицій у ключових галузях на основі передових міжнародних та регіональних практик згідно із Системою ЄС для класифікації сталої діяльності. Огляд відповідності національних стандартів країн СМПД. Організація кампаній з підвищення рівня обізнаності та тренінгів з підвищення спроможності для зацікавлених сторін.

Організація тренінгів для тренерів (ТдТ) та серії семінарів для фермерів, промисловців, муніципалітетів та МСП.

Компонент 2. Зелене та інноваційне фінансування

Підкомпонент 2.1 Конкурс екологічних інновацій

Фінансування та просування інновацій для розв'язання проблеми евтрофікації Чорного моря.

Підкомпонент 2.2 Підготовка інвестицій

Підготовка інвестицій шляхом визначення та відбору доцільних рішень та місць їх реалізації.

Компонент 3. Управління Проєктом

3.2. Ключові ризики у сфері трудових ресурсів

Очікується, що загальний соціальний вплив проєкту буде позитивним, що спричинить зменшення забруднення моря, підвищення стандартів ведення бізнесу в таких галузях, як сільське господарство, виробництво аквакультур, туризм та судноплавство, а також розширення можливостей місцевих громад та НУО для участі у діяльності з запобігання забрудненню моря на місцевому рівні. Очікується, що соціальний вплив буде мінімальним, локалізованим та реверсивним, оскільки проєктна діяльність покликана створити позитивні результати щодо зменшення забруднення та посилити координацію політики сталого управління щодо Чорного моря.

Проєкт не фінансуватиме великі громадські будівельні роботи; тому вплив буде тимчасовим, реверсивним та легко керованим завдяки заходам пом'якшення наслідків, включеним до РВЕСМ та документів підпроєктів щодо екологічних та соціальних питань. Діяльність проєкту в рамках компонента 1 переважно має характер технічної допомоги і передбачатиме різні види досліджень та оцінювань. Діяльність, що фінансується коштом гранту в рамках компонента 2, матиме невеликий масштаб, і не очікується, що вона спричинить ризики, пов'язані з притоком робочої сили. На основі оцінювання ситуацій в країнах-бенефіціарах та з урахуванням особливого характеру проєктної діяльності ризик СЕН/СД був оцінений як низький.

Проєкт не фінансуватиме діяльність, пов'язану з дитячою та примусовою працею. Такі ризики та вплив будуть частиною списку заборон.

- Передбачається, що ризики у сфері трудових ресурсів будуть в основному пов'язані з питаннями охорони праці та безпеки життєдіяльності та стосуватимуться грантової діяльності щодо екологічних інновацій, як-от малих громадських / монтажних робіт. Ризики щодо здоров'я та безпеки можуть передбачають такі наслідки, як пил, шум, тимчасові порушення дорожнього руху.
- Ризики охорони праці та безпеки життєдіяльності стосовно пандемії коронавірусу можуть охоплювати ризики, пов'язані з організацією зустрічей з представниками громадянського суспільства та зацікавленими сторонами.

4. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВИЛА ТА УМОВИ

4.1. Таблиця огляду законодавства

| Тема | Грузія | Молдова | Туреччина | Україна |
|---------------------------------------|--|--|---|---|
| Трудові договори | Закон Грузії про працю, стаття 12: - Усні чи письмові, строкові чи безстрокові договори. - Зайнятість строком понад три місяці вимагає наявності письмового договору. - Договір має містити ключові умови, зазначені у статті. | Закон Молдови про працю, статті 30 та 58, регулює укладення як колективних, так і індивідуальних трудових угод. | Закон Туреччини про працю, стаття 8: - трудові договори з визначеним терміном дії строком на рік і більше мають укладатись у письмовій формі. - Закон не передбачає конкретного формату і змісту для договорів. | Кодекс законів про працю України, стаття 24: вимагається укладення письмового трудового договору. Однак він не забороняє усні договори. Стаття 29: роботодавець зобов'язаний інформувати працівника про права, обов'язки, умови праці, права на пільги та компенсації, ОПБЖ тощо |
| Заробітна плата і відрахування | - Оплата праці та регулярність виплат визначається трудовими договорами. В іншому випадку виплати , відповідно до Закону, повинні здійснюватися на щомісячній основі - Відрахування не повинні перевищувати 50 відсотків від розміру оплати праці. | Розмір і форма оплати праці в Молдові визначаються індивідуальним трудовим договором. Заробітна плата виплачується щонайменше раз на місяць . Загальна сума відрахувань не може перевищувати 50 відсотків від розміру заробітної плати, що виплачується працівнику. | Розмір заробітної плати повинен зазначатись у трудовому договорі. Стаття 38: Роботодавець не може утримувати штрафи із заробітної плати з причин, не зазначених у трудовому договорі. Відрахування не повинні перевищувати розміру заробітної плати за два дні місяця або дводенного заробітку. | Форми та системи оплати праці зазначаються у договорі. Відрахування з заробітної плати можуть здійснюватися лише у випадках, передбачених законодавством. Загальний обсяг всіх відрахувань не має перевищувати 20 відсотків , а у деяких випадках - 50 відсотків від щомісячної заробітної плати. |
| Мінімальна заробітна плата | Трудовий кодекс не встановлює мінімальний розмір заробітної плати. Існує указ Президента (Президентський указ № 351 від 4 червня 1999 року), який встановлює мінімальну заробітну плату в розмірі 20 ларі . | Уряд Молдови визначає гарантовану мінімальну заробітну плату у розмірі 2775 лей (близько 155 доларів США) станом на травень 2019 року. | Згідно зі статтею 39 Закону Туреччини про працю, розмір мінімальної заробітної плати визначається та переглядається відповідною комісією Міністерства у справах сім'ї, праці та соціальних послуг щонайменше один раз на два роки . | Законодавство гарантує розмір мінімальної заробітної плати. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється урядом щонайменше раз на рік і не може бути меншим за прожитковий мінімум для осіб працездатного віку. |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>Робочі години</p> | <p>Стандартна кількість робочих годин не може перевищувати 40 годин на тиждень. У Закон про працю прямо не зазначається, що робочий день становить 8 годин.</p> | <p>Закон Молдови про працю передбачає звичайний 40-годинний робочий тиждень. Робочі години розподіляються протягом тижня зазвичай регулярними інтервалами, що передбачає 8 годин на день протягом п'яти днів та два вихідних дні.</p> | <p>Тривалість роботи не перевищує 45 годин на тиждень (9 годин на день). У випадку, якщо години не однаково розподіляються протягом тижня, денний робочий час не може перевищувати 11 годин на день.</p> | <p>Звичайний робочий час не може перевищувати 40 годин на тиждень. Денний робочий час регулюється відповідно до кількості робочих днів на тиждень; у випадку п'ятиденного робочого тижня - максимум 8 годин; шестиденного робочого тижня - максимум 7 годин.</p> |
| <p>Нічні зміни</p> | <p>Стаття 28 регулює роботу в нічний час. Робота вночі (нічним вважається час між 22:00 та 6:00) забороняється для неповнолітніх, вагітних, жінок, які недавно народили, та годуючих матерів. Від офіційних опікунів дітей віком до 3 років та осіб з інвалідністю необхідно отримати згоду.</p> | <p>Стаття 103 містить положення про роботу в нічні зміни. Робота вночі здійснюється з 22:00 до 6:00. Нічний робочий час зменшується на одну годину.</p> | <p>Стаття 69: для професійних цілей, «ніч» означає частину дня, яка починається не пізніше 20.00, закінчується не раніше 6.00 і триває не більше 11 годин.</p> | <p>Нічна зміна триває з 22:00 до 6:00. Робочий час вночі зменшений на одну годину. Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною та галузевою (регіональною) угодами, але не нижче додаткових 20 відсотків тарифної ставки за кожен годину роботи у нічний час.</p> |
| <p>Понаднормова робота</p> | <p>Немає обмежень щодо максимального обсягу понаднормової роботи на тиждень. Замість оплати понаднормової роботи можуть надаватися додаткові дні відпустки, але не пізніше ніж через 4 тижні після виконання роботи, за винятком випадків, коли це неможливо з об'єктивних причин. У Законі прямо не зазначається розмір підвищеної ставки оплати понаднормової роботи.</p> | <p>У відповідь на звернення роботодавця працівники можуть виконувати понаднормову роботу обсягом до 120 годин протягом календарного року. У виняткових випадках ця межа може бути збільшена до 240 годин за згодою обох сторін. Понаднормова робота оплачується за ставкою 1,5 від звичайної погодинної ставки за перші дві години понаднормової роботи та за ставкою у 2 рази вищою за звичайну за наступні години.</p> | <p>Заробітна плата за кожен годину понаднормової роботи у півтора рази більша за звичайну погодинну ставку. Замість оплати понаднормової роботи може надаватися відгул тривалістю півтори години за кожен годину понаднормової роботи та година п'ятнадцять хвилин за кожен понаднормово відпрацьовану годину. Загальний обсяг понаднормової роботи не може перевищувати двісті сімдесят годин на рік.</p> | <p>Закон дозволяє понаднормову роботу лише у виняткових випадках, зазначених у статті 62. Обсяг понаднормової роботи працівника не може перевищувати 4 години загалом на кожні 2 дні поспіль або 120 годин на рік загалом. Оплата понаднормової роботи здійснюється у подвійному обсязі. Надавати вихідний день у якості компенсації за понаднормову роботу не дозволяється.</p> |
| <p>Щотижневі вихідні дні та перерви</p> | <p>Закон про працю визначає вимогу щодо як мінімум 12-годинного відпочинку між робочими днями та</p> | <p>Тривалість денної перерви, тобто час між закінченням робочої програми та початком робочої</p> | <p>Працівники мають право на відпочинок тривалістю щонайменше двадцять чотири</p> | <p>Працівниками надається перерва для відпочинку тривалістю не більше двох годин на день, і цей</p> |

| | | | | |
|-------------------------|--|---|--|--|
| | <p>змiнами.</p> <p>Крiм того, iснує вимога стосовно мiнiмального вiдпочинку щотижня з розрахунку 24-годинний безперервний перiод вiдпочинку на семиденний перiод або, за згодою сторiн, працiвник може мати два 24-годиннi вiдпочинки пiдряд (фактично 48 години) на 14-денний перiод.</p> | <p>програми наступного робочого дня, не може бути меншою подвiйної тривалостi щоденного робочого часу. Щотижневий вiдпочинок становить 2 днi поспiль, зазвичай у суботу та недiлю.</p> | <p>години (щотижневий вихiдний день) без перерви протягом семиденного перiоду за умови, що вони вiдпрацювали до 45 годин у днi, що передують вихiдному дню. Згiдно з законом, роботодавцi не мають права вирахувувати цей щотижневий вихiдний день iз заробiтної плати працiвникiв. Крiм того, у статтi 68 Закону про працю зазначається, що працiвники мають право на перерву для вiдпочинку, тривалiсть якої залежить вiд кiлькостi робочих годин.</p> | <p>перiод не включається до робочого часу (ст. 66 Кодексу законiв про працю). Тривалiсть щотижневого безперервного вiдпочинку становить принаймнi сорок двi години (ст. 79 КЗпП). Робота у вихiднi днi забороняється. Залучення окремих працiвникiв до роботи дозволяється тiльки з дозволу профспiлкової органiзацiї пiдприємства у виняткових випадках (ст. 71 КЗпП). Якщо вiд працiвникiв вимагається працювати у вихiднi днi, вони мають право на ще один вихiдний день або на грошову компенсацiю у подвiйному розмiрi (ст. 72 КЗпП).</p> |
| <p>Вiдпустка</p> | <p>Закон передбачає надання щорiчної вiдпустки тривалiстю щонайменше 24 оплачуваних робочих днi на рiк. Крiм того, може надаватись неоплачувана вiдпустка тривалiстю до 15 календарних днiв. Працiвник має право на вiдпустку, пропрацювавши 11 мiсяцiв. За згодою сторiн, працiвнику може бути надана вiдпустка навiть до закінчення зазначеного перiоду.</p> | <p>Право на щорiчну вiдпустку гарантується всiм працiвникам. Кожен працiвник, який працює за iндивiдуальним трудовим договором, може скористатись правом на щорiчну вiдпустку для вiдпочинку, яка може бути використана пiсля перших шести мiсяцiв найму. Всi працiвники мають право на щорiчну вiдпустку для вiдпочинку тривалiстю не менше 28 календарних днiв.</p> | <p>Працiвники, якi вiдпрацювали в органiзацiї щонайменше один рiк пiсля найму, включно з випробувальним перiодом, мають право на щорiчну оплачувану вiдпустку.</p> | <p>Працiвники мають право на щонайменше 24 календарних днi оплачуваної щорiчної вiдпустки, пропрацювавши на роботодавця безперервно протягом шести мiсяцiв. До завершення цього шестимiсячного перiоду працiвники можуть взяти оплачувану щорiчну вiдпустку на пропорцiйній основi за вiдпрацьований перiод.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця</p> | <p>Мінімальний вік працевлаштування становить 16 років. Діти віком до 16 років можуть працювати за згодою свого законного представника або опікуна за умови, що це не завдає їм жодної шкоди та не перешкоджає неповнолітнім здобувати освіту. Діти віком до 14 років можуть працевлаштовуватись лише у галузях спорту, мистецтва, культури та певній рекламній діяльності.</p> | <p>Стаття 46 Трудового кодексу встановлює 16 років як мінімальний вік працевлаштування, а стаття 255 визначає 18 років як мінімальний вік працевлаштування для роботи, пов'язаної з ризиком.</p> | <p>Мінімальний вік працевлаштування становить 15 років, але у деяких випадках, пов'язаних з професійним навчанням, неважка робота може дозволятися з 14-річного віку.</p> | <p>Мінімальний вік працевлаштування становить 16 років. Діти, які досягли 15-річного віку, як виняток, можуть бути працевлаштовані за згодою батьків. Крім цього, працевлаштування дітей дозволяється за згодою батьків після досягнення дитиною 14-річного віку.</p> |
| <p>Примусова праця</p> | <p>Трудовий кодекс забороняє примусову працю. Грузія ратифікувала Конвенцію МОП про примусову чи обов'язкову працю, і наразі Конвенція є чинною. Закон Грузії про боротьбу з торгівлею людьми прямо передбачає заборону торгівлі людьми та визначає заходи із запобігання їй, а також дії, спрямовані на боротьбу з торгівлею людьми на території всієї країни.</p> | <p>Конституція забороняє примусову працю та експлуатацію неповнолітніх (статті 11 та 12 пункт б): видання наказу про повідомлення про ліквідацію підприємства чи скорочення кількості працівників або персоналу, що здійснюється за два місяці до ліквідації чи скорочення.</p> | <p>Закон про працю не поширюється на питання примусової праці. Стаття 18 Конституції Республіки Туреччина забороняє примусову працю. Стаття 80 Закону Туреччини про кримінальну відповідальність передбачає покарання за торгівлю людьми, а у статті 117 - за порушення свободи праці та трудової діяльності. Туреччина ратифікувала Конвенцію МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю та Конвенцію МОП № 105 про скасування примусової праці.</p> | <p>Україна ратифікувала Конвенцію МОП про примусову чи обов'язкову працю, яка передбачає, що незаконне вимагання примусової чи обов'язкової праці карається як кримінальне правопорушення, і що існує обов'язок забезпечення адекватності передбачених законом покарань та їх суворого застосування. Використання примусової праці також забороняється Конституцією України із визначенням відповідних винятків.</p> |

| | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|
| <p>Трудові спори</p> | <p>Закон визначає примирення як процедуру розв'язання індивідуальних спорів і передбачає, що вони мають залагоджуватися в порядку примирення сторін, шляхом прямих переговорів між роботодавцем і працівником.</p> | <p>Закон про працю містить положення, які дозволяють працівникам розв'язувати індивідуальні та колективні спори між працівником та роботодавцем (-ями) щодо термінів та умов трудового договору чи інших аспектів праці, включно з професійною та трудовою безпекою.</p> | <p>Трудовий кодекс Туреччини містить положення, які дозволяють працівникам розв'язувати спори у випадках незгоди між роботодавцем та працівником щодо істотних умов трудового договору чи інших аспектів роботи.</p> | <p>Розв'язання індивідуальних та колективних спорів між працівником (-ами) та роботодавцем регулюється Кодексом законів про працю України.</p> |
| <p>Колективне звільнення</p> | <p>Закон про працю регулює питання колективного звільнення. У разі колективного звільнення роботодавці спочатку розпочинають консультації з профспілками. Роботодавець повинен письмово повідомити про це Міністерство праці, охорони здоров'я та соціальних справ Грузії та працівників, трудові договори яких припиняються, щонайменше за 45 календарних днів до звільнення.</p> | <p>Стаття 88. Порядок звільнення у разі ліквідації підприємства, скорочення кількості працівників чи персоналу: роботодавець має право звільнити працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства або скороченням кількості працівників чи персоналу.</p> | <p>Колективні звільнення регулюються трудовим законодавством. Про колективні припинення відносин у зв'язку з причинами економічного, технологічного, структурного чи подібного характеру, що визначаються вимогами підприємства, потрібно повідомляти профспілки, відповідне регіональне управління праці та Державне бюро зайнятості щонайменше за 30 днів до запланованого звільнення.</p> | <p>Роботодавець повинен проконсультуватись з профспілковою організацією не пізніше ніж протягом трьох місяців після дати ухвалення рішення. У разі запланованого колективного звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити про це територіальний орган Державної служби зайнятості України за два місяці до звільнення. Працівників необхідно повідомити особисто не пізніше ніж за два місяці до звільнення.</p> |
| <p>Свобода об'єднань</p> | <p>Стаття 5. Право на організацію з метою забезпечення або захисту свободи працівників та роботодавців створювати або приєднуватись до місцевих, національних або міжнародних організацій. Сторони беруть на себе зобов'язання забезпечувати, щоб національне законодавство не заважало та не застосовувалось у спосіб, що обмежує таку свободу.</p> | <p>Стаття 9. Основоположні права та обов'язки працівника: вільне об'єднання у профспілки, включно зі створенням профспілкових організацій та вступом до них для захисту трудових прав, свобод та законних інтересів.</p> | <p>Закон № 6356 про профспілки та колективні трудові договори. Будь-яка особа, якій виповнилось 15 років і яка вважається працівником згідно з положеннями цього Закону, може вступити до профспілки працівників. Ніхто не може бути змушений бути чи не бути членом профспілки.</p> | <p>Стаття 40 1. Працівник та роботодавець можуть створювати об'єднання та / або вступати до інших об'єднань без попереднього дозволу.</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| <p>Відсутність дискримінації</p> | <p>Стаття 2, стаття 3 та стаття 4 Закону про працю забороняють трудову дискримінацію</p> | <p>Стаття 8 Закону про працю забороняє трудову дискримінацію.</p> | <p>Стаття 5 Закону Туреччини про працю передбачає заборону дискримінації у трудовій сфері.</p> | <p>Закон України № 785-VIII від 12 листопада 2015 р. Рівність прав громадян України - забороняється будь-яка дискримінація у трудовій сфері.</p> |
| <p>Припинення трудового договору та вихідна допомога</p> | <p>За 30 календарних днів роботодавець зобов'язаний попередньо повідомити у письмовій формі та виплатити вихідну допомогу в розмірі щонайменше місячної заробітної плати після розірвання договору. Роботодавець може надіслати попереднє письмове повідомлення за 3 календарні дні, однак у цьому випадку вихідна допомога виплачується у розмірі щонайменше двомісячної заробітної плати, яка сплачується протягом 30 календарних днів після розірвання контракту.</p> | <p>Стаття 287 (1). Працівник - фізична особа, яка уклала індивідуальний трудовий договір з роботодавцем, повинна бути поінформована про розірвання угоди не менше ніж за сім календарних днів до цього. Стаття 287 (3). Умови виплати та розмір вихідної допомоги у разі розірвання індивідуального трудового договору, інші виплати та компенсації визначаються сторонами договору.</p> | <p>У разі поважної причини працівник повинен отримати письмове повідомлення з дотриманням встановлених законом строків повідомлення. Роботодавці також можуть припинити трудові відносини на підставі поважної причини (за станом здоров'я, за аморальну, ганебну, зловмисну чи іншу подібну поведінку, внаслідок форс-мажорних обставин). У таких випадках роботодавець не зобов'язаний дотримуватись встановлених законом строків повідомлення та може негайно розірвати трудові відносини.</p> | <p>Припинення за ініціативою працівника: термін повідомлення - за два тижні. Припинення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці - щонайменше за 2 місяці до припинення. Працівник має бути повідомлений особисто. Припинення через незадовільне проходження випробувального терміну - за 3 дні до припинення. Працівник має бути повідомлений у письмовій формі.</p> |

4.2. Законодавство у сфері трудових прав та умов праці в країнах-бенефіціарах Проєкту

4.2.1. Трудові договори

Грузія. Відповідно до статті 12 Закону Грузії про працю, трудовий договір укладається письмово або усно на визначений або невизначений час також із зазначенням термінів виконання роботи. Трудовий договір укладається у письмовій формі, якщо трудові відносини тривають понад три місяці; договір укладається мовою, зрозумілою для сторін. Основними умовами трудового договору є: дата початку найму та тривалість дії договору, робочий час та час відпочинку, місце роботи, посада та посадові обов'язки, винагорода та умови оплати праці; понаднормова робота та відповідні ставки винагороди, оплачувані та неоплачувані відпустки.

Стаття 11 регулює переддоговірні відносини та визначає, що роботодавець повинен надати працівнику-кандидату інформацію про роботу, яку необхідно виконувати, тип трудового договору (письмовий або усний) та умови (строковий чи безстроковий, умови праці, законні права працівника як частина трудових відносин та винагорода).

Молдова. Відповідно до статті 30 Закону Молдови про працю, колективний трудовий договір - юридичний документ, що регулює трудові та інші соціальні відносини на підприємстві, - укладається у письмовій формі між працівниками та роботодавцем чи їхніми представниками.

Відповідно до статті 58, індивідуальний трудовий договір укладається у письмовій формі. Якщо індивідуальний трудовий договір не був укладений у письмовій формі, він укладається на невизначений строк і породжує правові наслідки з дня приймання працівника на роботу роботодавцем або іншою посадовою особою підприємства.

Туреччина. Згідно зі статтею 8 Закону Туреччини про працю, письмова форма є обов'язковою для строкових трудових договорів тривалістю один рік або більше. У випадках, коли не було укладено письмового договору, роботодавець зобов'язаний надати працівнику письмовий документ не пізніше ніж через два місяці із зазначенням загальних та особливих умов праці, щоденного чи тижневого робочого часу, основної заробітної плати та надбавок до заробітної плати, часового проміжку між виплатами заробітної плати, тривалості у разі договору з визначеним строком дії та умов припинення контракту. Цей розділ не поширюється на договори на визначений строк, тривалість яких не перевищує одного місяця.

Відповідно до Закону Туреччини про працю, основними категоріями трудових договорів є визначені (на визначений строк) та невизначені (безстрокові), договори на повний і неповний робочий день, безперервні та короткострокові договори; сезонні договори; трудові договори з випробувальним терміном або без нього; тимчасові трудові договори та трудові договори з командою працівників. Робота, яка триває до 30 днів, є короткостроковою; а триваліша зайнятість є безперервною.

Україна. Відповідно до Кодексу законів про працю України, стаття 24, трудовий договір укладається у письмовій формі. Однак Кодекс не забороняє укладення трудового договору в усній формі. Трудовий договір може містити додаткові пільги для працівників на додаток до основних пільг, передбачених законодавством (стаття 91).

Відповідно до статті 29, до того, як працівник почне роботу, роботодавець зобов'язаний повідомити працівнику про права, обов'язки, умови праці, пільги та компенсації, небезпечні та шкідливі виробничі фактори, а також про можливі наслідки їхнього впливу; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; показати робоче місце працівника та забезпечити необхідними засобами роботи; проінструктувати працівника з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, гігієни праці та протипожежної охорони.

Основними видами трудових договорів є: а) безстроковий трудовий договір (на невизначений строк); б) строковий трудовий договір; с) трудовий договір на виконання тимчасової роботи (тимчасова або сезонна робота). Як правило, трудові договори укладаються на невизначений строк.

До істотних умов найму належать система та розмір винагороди, пільги, робочий час, впровадження або скасування роботи на неповний робочий день, сукупність посад, зміна рангів та назв посад тощо. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівнику про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці до їхнього запровадження (ст. 32 КЗпП). Якщо до істотних умов праці вносяться зміни, а працівник не погоджується продовжувати роботу за нових умов, трудовий договір може бути припинений (ст. 36 КЗпП).

4.2.2. Мінімальна заробітна плата

Грузія. Закон про працю не встановлює мінімальну заробітну плату. Існує президентський указ (Указ Президента № 351 від 4 червня 1999 року), яким мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі 20 ларі.

Молдова. Уряд Молдови визначає гарантовану мінімальну заробітну плату в розмірі 2775 лей (близько 155 доларів США) станом на травень 2019 року.

Туреччина. Існує національна мінімальна заробітна плата, яка стосується всіх працівників Туреччини. Згідно зі статтею 39 Закону Туреччини про працю, мінімальна заробітна плата визначається та переглядається відповідною комісією Міністерства у справах сім'ї, праці та соціальних послуг щонайменше раз на два роки.

Україна. Мінімальна заробітна плата гарантується законодавством (Кодекс законів про працю України, стаття 95). Розмір мінімальної заробітної плати визначається урядом щонайменше раз на рік і не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

4.2.3. Заробітна плата та відрахування

Грузія. Винагорода та періодичність виплат зазвичай погоджуються та визначаються сторонами трудового договору. Однак Закон визначає, що за відсутності такого договору винагорода має виплачуватись раз на місяць (стаття 41).

Роботодавець може відрахувати з винагороди працівника будь-які стягнення або інші суми, які працівник сплачує роботодавцю відповідно до трудового договору. Однак такі відрахування не повинні перевищувати 50 відсотків винагороди (стаття 43). Роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику повну компенсацію за шкоду, пов'язану з роботою, яка спричинила погіршення стану здоров'я працівника, і сплатити подальші необхідні витрати на лікування (стаття 45.6).

Зміни до Закону про працю 2020 року зобов'язують роботодавців забезпечувати рівну оплату праці жінок та чоловіків за рівну роботу (стаття 4.4).

Молдова. Розмір та форма винагороди в Молдові визначаються індивідуальним трудовим договором. Заробітна плата виплачується не менш ніж раз на місяць. Роботодавці зазвичай автоматично відраховують податок на прибуток та внески на медичне та соціальне страхування із заробітної плати та переказують їх фіскальним органам. Загальна сума відрахувань не може перевищувати 50 відсотків від заробітної плати, що виплачується працівнику.

Туреччина. Відповідно до Закону про працю, кожен працівник має право вимагати винагороду за виконану роботу без дискримінації. Заробітна плата працівника не може бути нижчою за розмір мінімальної заробітної плати, який визначається державою та переглядається двічі на рік.

Відповідно до статті 34, заробітна плата має виплачуватись протягом двадцяти днів. Найвища відсоткова ставка для вкладів застосовується до заробітної плати, не виплаченої у встановлений термін. Згідно зі статтею 38, роботодавець не має права утримувати штрафи із заробітної плати працівника з інших причин ніж ті, що зазначені у колективному або трудовому договорі. Про штрафні відрахування із заробітної плати працівника необхідно негайно повідомити працівнику разом із їхніми причинами. Такі відрахування із заробітної плати працівника не повинні перевищувати розміру двох денних заробітних плат на місяць або дводенного заробітку працівника з розрахунку на одиницю або обсяг виконаної роботи.

Україна. Відповідно до статті 94 Кодексу законів про працю України, заробітна плата обчислюється у грошовому виразі. Колективний договір, як виняток, може передбачати часткову виплату заробітної плати натурою, що не перевищує 30 відсотків усієї заробітної плати на місяць.

Заробітна плата може складатися з основної заробітної плати, додаткових виплат та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Форми та системи оплати праці, стандарти праці, ставки, тарифи, схеми виплати заробітної плати, премії, винагороди та інші заохочення, компенсаційні та гарантійні виплати часто визначаються колективним договором.

Згідно зі статтею 15, заробітна плата виплачується регулярно у строки, встановлені колективним договором або юридичним документом роботодавця, але не рідше ніж двічі на місяць для періоду, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється платіж.

Відповідно до статті 127, відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися лише у передбачених законодавством випадках. Відрахування здійснюються щомісяця до повного погашення заборгованості. Загальна сума всіх відрахувань не повинна перевищувати 20 відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством України - 50 відсотків місячної заробітної плати (ст. 128).

Відповідно до статті 110, роботодавець повинен повідомляти працівнику про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розмір та підстави відрахувань; розмір фактичної заробітної плати, який має бути виплачений. Відрахування, не передбачені законодавством, заборонені.

4.2.4. Робочі години

Молдова. Стаття 95 Закону Молдови про працю передбачає звичайний 40-годинний робочий тиждень. Згідно зі статтею 98, робочі години розподіляються в межах тижня, як правило, рівними інтервалами, і час роботи становить 8 годин на день протягом п'яти днів з двома вихідними.

Туреччина. Відповідно до статті 63 Закону Туреччини про працю, робочий час становить максимум до 45 годин на тиждень. Він не включає час на обідню перерву. Якщо години не розподіляються порівну протягом тижня, робочий час не повинен перевищувати 11 годин на день. У цьому випадку середній тижневий період роботи працівника не повинен перевищувати нормального тижневого робочого періоду протягом двох місяців.

Відповідно до статті 67, працівники повинні бути поінформовані про час початку та закінчення щоденних періодів роботи, а також про перерви. Час початку та закінчення періоду роботи може визначатися для працівників по-різному відповідно до характеру роботи.

Україна. Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України, звичайна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Перед святковими та неробочими днями тривалість останнього робочого дня скорочується на одну годину (стаття 53).

Згідно зі статтею 56, за згодою сторін чи за ініціативи роботодавця може встановлюватися *неповний робочий день*. Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий день у відповідь на запит вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років чи дитину з інвалідністю.

4.2.5. Робота в нічний час

Грузія. Стаття 28 визначає нічний час як період між 22:00 та 6:00. Працювати вночі забороняється неповнолітнім, вагітним, жінкам, які недавно народили, та годуючим матерям.

Молдова. Стаття 103 регулює роботу в нічний час. Робота в нічний час - це робота, яка виконується з 22:00 до 6:00. Тривалість робочого часу вночі зменшується на одну годину. Жінки, які мають дітей віком від трьох до шести років (дітей з інвалідністю віком до шістнадцяти років), особи, які поєднують відпустки з догляду за дитиною, працівники, які доглядають за хворим членом сім'ї (на підставі медичного висновку), можуть виконувати нічну роботу тільки з їхньої письмової згоди.

Туреччина. Стаття 69. З професійної точки зору «ніч» означає частину дня, яка починається не пізніше 20.00 годин і закінчується не раніше 6.00 годин, і у будь-якому випадку триває не більше 11 годин. У закладах, які працюють вдень та вночі з почерговими змінами працівників, чергування змін має відбуватися таким чином, щоб працівники були зайняті на нічній роботі не більше одного тижня, після чого наступного тижня вони мають виконувати денну роботу. Чергування роботи у нічну та денну зміну також може здійснюватися на двотижневій основі.

Україна. Згідно зі статтею 54, нічною вважається робота з 22:00 до 6:00 год. Вночі робочий час зменшується на 1 годину. Працювати вночі забороняється таким категоріям працівників: i) вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 3 років; ii) неповнолітнім; iii) іншим категоріям працівників, передбаченим законодавством.

Згідно зі статтею 108, робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче додаткових 20 відсотків тарифної ставки за кожну годину роботи у нічний час.

4.2.6. Надурочна робота та оплата понаднормових годин

Грузія. Наразі не існує обмежень щодо максимального обсягу надурочної роботи на тиждень. Понаднормовим вважається час, протягом якого працівник виконує роботу на підставі договору між сторонами протягом періоду, що виходить за межі звичайного тижневого робочого часу, наприклад 40 годин та 48 годин у секторах, що регулюються підзаконними актами, а також 36 і 24 відповідно для неповнолітніх (максимум 2 години на день та 4 години на тиждень) та який підлягає компенсації на погодинній основі за підвищеною ставкою заробітної плати за згодою сторін, але разом із щомісячною винагородою, що виплачується після виконання надурочної роботи.

Відповідно до статті 27, замість компенсації за надурочну роботу можуть бути надані додаткові дні відпустки, але не пізніше 4 тижнів після виконання роботи, за винятком випадків, коли це

неможливо через об'єктивні причини. Закон прямо не передбачає розмір підвищеної ставки оплати праці за надурочну роботу.

Забороняється залучення до виконання роботи у понаднормовий час таких категорій працівників без їхньої згоди: вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, осіб, які мають дітей віком до 3 років, законних представників опікунів осіб з інвалідністю.

Молдова. Роботодавець може залучати працівників до роботи у понаднормовий час у випадках, коли це пов'язано з національною обороною або надзвичайними ситуаціями. Зазвичай у відповідь на запит роботодавця працівники можуть виконувати надурочну роботу тривалістю до 120 годин протягом календарного року. Відповідно до статті 104, у виняткових випадках цей ліміт може бути продовжено до 240 годин за погодженням обох сторін. Роботодавці повинні вести облік роботи, виконаної поза звичайним робочим часом.

Понаднормова робота оплачується за тарифом 1,5 від звичайної погодинної ставки за перші дві години понаднормової роботи та за подвійним тарифом від звичайної ставки за наступні години.

Туреччина. Відповідно до статті 41 Закону про працю Туреччини, роботодавець може залучати працівників до виконання надурочної роботи. Для надурочної роботи потрібна згода працівника. Загальна тривалість надурочної роботи не може перевищувати двох проміжків по 270 годин на рік. Працівники віком до 18 років, вагітні жінки та годуючі матері не можуть залучатись до понаднормової роботи.

Для оплати кожної понаднормової години роботи сплачуються півтори звичайні погодинні ставки. У випадках, коли тижневий робочий час згідно з договором становить менше ніж сорок п'ять годин, робота, яка перевищує середній тижневий робочий час, що виконується відповідно до вищезазначених принципів і що може становити лише до сорока п'яти годин на тиждень, вважається надурочною. Якщо працівник, який працював понаднормово, бажає замість отримання плати за надурочну роботу скористатися вільним часом, він може отримати одну годину і тридцять хвилин за кожну відпрацьовану понаднормову годину та одну годину і п'ятнадцять хвилин за кожну додаткову відпрацьовану годину. Працівник повинен використати належний йому вільний час протягом шести місяців у межах свого робочого часу без відрахувань із заробітної плати.

Україна. Кодекс законів про працю України забороняє надурочні роботи, дозволяючи їх лише у виняткових випадках, перелічених у статті 62.

Згідно зі статтею 65, надурочні роботи кожного працівника не повинні перевищувати загалом 4 години протягом двох днів поспіль та 120 годин на рік. Роботодавець зобов'язаний вести облік понаднормової роботи кожного працівника. Відповідно до статті 106, оплата надурочних робіт здійснюється у подвійному розмірі. Не дозволяється надавати відгул як компенсацію за надурочні роботи.

4.2.7. Щотижневий вихідний день та перерви для відпочинку

Грузія. Стаття 24 Закону Грузії про працю встановлює вимогу щодо як мінімум 12-годинного відпочинку між робочими днями або змінами. Крім того, існує вимога щодо мінімального щотижневого відпочинку: 24-годинний безперервний період відпочинку протягом семиденного періоду, або за згодою сторін, працівник може мати два 24-годинні відпочинки підряд (фактично 48 годин) протягом 14-денного робочого періоду.

Додаткові перерви надаються вразливим групам, як-от годуючим матерям та матерям із дітьми віком до 12 місяців, які можуть потребувати додаткової годинної перерви на день. Цей час вважається робочим і підлягає звичайній оплаті праці.

Молдова. Відповідно до статті 107 Закону про працю Молдови, тривалість щоденної перерви, тобто періоду між закінченням робочої програми та початком робочої програми наступного робочого дня, не може бути меншою за подвійну тривалість денного робочого часу. Щотижневий відпочинок становить 2 дні підряд, зазвичай - у суботу та неділю.

Працівники мають право на обідню перерву тривалістю щонайменше пів години кожного робочого дня. Обідні перерви з винятками, зазначеними у колективному трудовому договорі чи внутрішніх нормативних документах підприємства, не включаються до робочого часу.

Туреччина. Згідно зі статтею 46 Закону Туреччини про працю, працівники мають право на безперервний відпочинок тривалістю щонайменше двадцять чотири години (щотижневий вихідний день) у рамках семиденного періоду за умови, що вони працювали в дні, які передують щотижневому вихідному дню, як зазначено у статті 63. За неробочий вихідний день роботодавець виплачує працівнику денну заробітну плату без будь-яких трудових зобов'язань у відповідь.

Згідно зі статтею 68 Закону Туреччини про працю, працівники мають право на перерву на відпочинок приблизно в середині робочого дня з урахуванням правил та вимог у сфері праці, що є чинними у регіоні:

- a. п'ятнадцять хвилин, якщо робота триває чотири години або менше;
- b. пів години, якщо робота триває понад чотири години та до семи з половиною годин включно;
- c. одна година, якщо робота триває понад сім з половиною годин.

Це мінімальна тривалість, і під час кожної перерви має бути забезпечений весь зазначений час.

Україна. Працівникам надається перерва на відпочинок тривалістю не більше двох годин на день, і цей період не включається до робочого часу (ст. 66 КЗпП). Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна становити не менше ніж сорок дві години (ст. 79 КЗпП). Працівникам, які працюють п'ять днів на тиждень, надаються два вихідні дні на тиждень, а тим, хто працює шість днів на тиждень - один день.

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкової організації підприємства та лише у передбачених виняткових випадках (ст. 71 КЗпП).

Якщо від працівників вимагається робота у вихідні, вони мають право на інший вихідний день або грошову компенсацію в подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП).

4.2.8. Відпустки

Грузія. Стаття 31 Закону Грузії про працю встановлює щорічну відпустку тривалістю щонайменше 24 оплачуваних робочих днів на рік. Додаткові 15 календарних днів можуть бути використані як відпустка без збереження заробітної плати. Відпустка не включає період тимчасової непрацездатності та декретну відпустку. Існує близько 13 святкових днів, визначених Законом про працю, і якщо робота здійснюється в ці дні, її слід вважати понаднормовою роботою працівників (стаття 30). Відповідно до статті 32, працівник має право на відпустку, пропрацювавши 11 місяців. За домовленістю сторін працівнику може бути надана відпустка навіть до закінчення зазначеного періоду.

Оплачувана декретна відпустка та відпустка з догляду за дитиною надається жінкам на 126 календарних днів або 143 дні у разі ускладнень або багатоплідних пологів. Можна звернутись по додаткові 604 календарні дні у якості відпустки по догляду за дитиною, з яких 57 календарні

дні мають бути оплачені. Відпусткою по догляду за дитиною можуть скористатись мати або батько дитини.

Молдова. Право на щорічну відпустку гарантується всім працівникам. Будь-який працівник, який працює за індивідуальним трудовим договором, має право на щорічну відпустку. Він може скористатись після перших шести місяців роботи. Усі працівники мають право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше ніж 28 календарних днів. Відпустка не включає період тимчасової втрати працездатності та декретну відпустку. Крім того, працівники можуть звернутись з проханням надати їм до 120 календарних днів відпустки без збереження заробітної плати за згодою роботодавця, надавши відповідне обґрунтування. Стаття 124. Декретна відпустка та частково оплачувана відпустка у зв'язку з доглядом за дитиною: (1) жінкам-працівницям та жінкам-стажеркам, а також дружинам, які перебувають під опікою працівників, надаються декретні відпустки, включно з передпологовою відпусткою тривалістю 70 календарних днів та післяпологовою відпусткою тривалістю 56 календарних днів (у разі складних пологів або народження двох чи більше дітей - 70 календарних днів), з виплатою допомоги, як це передбачено у п.

Туреччина. Згідно зі статтею 53 Закону Туреччини про працю, працівникам, які відпрацювали в установі не менше одного року з моменту їх прийняття на роботу, включно з випробувальним періодом, дозволяється взяти щорічну оплачувану відпустку. Закон також визначає тривалість щорічної відпустки відповідно до року зайнятості. Відповідно до статті 55 Закону Туреччини про працю, національні святкові дні, вихідні та державні свята, які співпадають з щорічною відпусткою, не включаються до періоду щорічної відпустки.

Відповідно до статті 74 Закону Туреччини про працю, в принципі, працівниці звільняються від виконання роботи загалом протягом шістнадцяти тижнів до пологів та восьми тижнів після них. У разі багатоплідної вагітності додатковий двотижневий період, протягом якого працівниці не повинні працювати, додається до восьми тижнів відпустки перед пологами. Після народження по завершенню періоду оплачуваної відпустки працююча мати може подати заяву про надання неоплачуваної відпустки тривалістю шість місяців, і це не впливає на її право на щорічну відпустку. Вона може звернутись із заявою про надання їй перерв у робочому дні тривалістю 1 год. 30 хв на день для годування.

Україна. Згідно з Кодексом законів про працю, працівники мають право на щонайменше 24 календарних дні оплачуваної щорічної відпустки, пропрацювавши безперервно протягом шести місяців. До закінчення цього шестимісячного періоду працівники можуть взяти оплачувану щорічну відпустку на пропорційній основі в залежності від відпрацьованого часу. Якщо працівник не бере відпустку протягом одного року, відпустка може бути перенесена на наступний рік.

У разі звільнення, працівник отримує грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей.

4.2.9. Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця

Грузія. Мінімальний вік працевлаштування - 16 років. Діти віком до 16 років можуть укласти трудовий договір за згодою їх законного представника або опікуна, якщо це їм не завдає жодної шкоди та не заважає неповнолітнім здобувати освіту. Діти віком до 14 років можуть влаштовуватись на роботу, пов'язану лише зі спортивною, мистецькою, культурною діяльністю та виконанням певних видів рекламної діяльності (стаття 10). Однак закон не вимагає від роботодавців проводити додаткове оцінювання ризиків щодо умов праці для осіб віком від 16 до 18 років та впроваджувати додаткові заходи захисту.

Особам віком до 18 років забороняється займатися небезпечною, складною та шкідливою роботою та роботою у нічний час. Неповнолітнім забороняється працювати у сфері азартних ігор, у нічних клубах, на виробництві еротичних або порнографічних продуктів, фармацевтичних та токсичних речовин.

Молдова. Стаття 46 Трудового кодексу встановлює мінімальний вік для працевлаштування - 16 років, а стаття 255 визначає мінімальний вік для працевлаштування на небезпечній роботі - 18 років. У деяких випадках з дозволу батьків або з юридичного дозволу можуть працювати діти віком 15 років, якщо робота не заважатиме їм здобувати освіту, не матиме негативного впливу на здоров'я та розвиток. Рішення Уряду № 562 встановлює перелік із 32 робіт (зокрема це будівництво, сільське господарство, харчову та текстильну промисловість), заборонених для осіб віком до 18 років. Працевлаштування дітей віком до 18 років у небезпечній промисловості може тягнути за собою покарання у вигляді штрафів та ув'язнення.

Туреччина. Стаття 71 Закону Туреччини про працю встановлює мінімальний вік, з якого дитина може працевлаштовуватись, а також умови, за яких діти можуть працювати. Мінімальний вік для працевлаштування становить 15 років, але в деяких випадках професійного навчання для 14-річних може бути дозволена легка праця. Згідно зі статтею 73, хлопці віком до вісімнадцяти років та жінки незалежно від їхнього віку не можуть бути зайняті на підземних або підводних роботах, наприклад, на шахтах, прокладанні кабелів та будівництві каналізації та тунелів. Закон забороняє виконувати небезпечні роботи особам, які не досягли 18 років.

Україна. Стаття 188 Кодексу законів про працю України встановлює мінімальний вік прийняття на роботу - 16 років. Діти, які досягли 15-річного віку, як виняток, можуть бути прийняті на роботу за згодою батьків. Крім того, працевлаштування дітей дозволяється з 14 років за згодою батьків. Діти мають можливість виконувати легку роботу, яка не завдає шкоди їхньому здоров'ю та не перешкоджає навчальному процесу, а також виконується у їхній вільний час. Однак закон чітко не визначає категорії легких робіт. Українське законодавство не передбачає можливості працевлаштування дітей віком до 14 років. Забороняється експлуатація дітей, які не досягли віку дозволеного працевлаштування, шляхом використання їхньої праці (ст. 150 Кримінального кодексу України).

4.2.10. Примусова праця

Грузія. Стаття 2 Закону Грузії про працю забороняє примусову працю. Крім того, Грузія ратифікувала Конвенцію МОП про примусову чи обов'язкову працю, і зараз конвенція є чинною. Закон Грузії про боротьбу з торгівлею людьми прямо забороняє торгівлю людьми та передбачає запобіжні заходи, а також дії, спрямовані на боротьбу з торгівлею людьми на території всієї країни. Карне законодавство Грузії містить перелік різних категорій торгівлі людьми як кримінальних правопорушень та передбачає покарання строком від 3 до 20 років позбавлення волі залежно від особливостей та обставин злочину.

Молдова. Конституція забороняє примусову працю та експлуатацію неповнолітніх (стаття 44).

Туреччина. Трудове законодавство Туреччини не регулює питання примусової праці. Однак стаття 18 Конституції Турецької Республіки забороняє примусову працю. «Ніхто не може бути примушений працювати. Примусова праця забороняється. Робота, яка вимагається від особи під час відбування покарання чи утримання під вартою за умови, що форма та умови такої праці встановлені законом? послуги, які громадяни повинні надавати під час надзвичайного стану? фізична та інтелектуальна праця, необхідна для задоволення потреб країни як громадянський обов'язок, не вважаються примусовою працею».

Стаття 80 Кримінального закону Туреччини передбачає покарання за торгівлю людьми, а стаття 117 - за порушення свободи праці та трудової діяльності. Туреччина ратифікувала Конвенцію МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю та Конвенцію МОП № 105 про скасування примусової праці.

Україна. Україна ратифікувала Конвенцію МОП про примусову чи обов'язкову працю, яка передбачає, що незаконна вимога примусової чи обов'язкової праці карається як кримінальне правопорушення, а також зобов'язує забезпечити адекватне та суворе виконання покарань.

Використання примусової праці також забороняється Конституцією України.

Жоден роботодавець не має права вимагати від працівника виконання робіт, не передбачених трудовим договором. Стаття 265 Кодексу законів про працю передбачає відповідальність у вигляді штрафу за кожен випадок порушення цього правила роботодавцем.

4.2.11. Трудові спори

Грузія. Закон визначає примирення як процедуру розгляду індивідуальних спорів та передбачає, що вони мають залагоджуватися в порядку примирення сторін, шляхом прямих переговорів між працівником та роботодавцем. Якщо сторона вибирає цю процедуру, вона повинна письмово повідомити іншу сторону про початок процедури примирення, вказавши при цьому підстави для потенційного спору та характер вимог. Треті сторони, як от представники працівника, можуть долучитися до цього процесу на відповідному етапі. Недосягнення згоди протягом 14 календарних днів з моменту першого повідомлення надає стороні підстави передати спір на розгляд суду (стаття 62). Водночас процедура примирення не забороняє працівникам використовувати наявні судові механізми для захисту своїх трудових прав.

Молдова. Трудовий кодекс Молдови містить положення, які дозволяють працівникам розв'язувати індивідуальні та колективні суперечки між роботодавцем та працівником (працівниками) щодо правил та умов трудового договору чи інших аспектів роботи, зокрема питань охорони праці та безпеки життєдіяльності (статті 288 та 357-361). Суперечки та спори можуть бути залагоджені шляхом примирення. Комісія з питань примирення має бути створена не пізніше ніж протягом трьох днів з моменту реєстрації трудового спору та повідомлення про конфлікт. Комісія повинна письмово повідомити сторони протягом п'яти днів з моменту досягнення згоди про способи врегулювання спору. Якщо сторони не згодні з рекомендаціями цієї комісії, конфлікт має вирішуватись в судовому порядку.

Туреччина. Трудове законодавство Туреччини містить положення, які дозволяють працівникам розв'язувати суперечки у випадках, коли між роботодавцем та працівником виникають розбіжності щодо істотних умов трудового договору чи інших аспектів роботи. Стаття 91 Закону про працю передбачає «звернення до Міністерства у справах сім'ї, праці та соціальних послуг щодо прав працівників, пов'язаних з їхньої заборгованістю». Статті 50-51-52 Закону № 6356 «Про профспілки та колективні договори» передбачає «права на звернення до Вищої арбітражної ради та приватного арбітра у трудових спорах між працівниками». Стаття 3 Закону про суди у трудових справах під номером 7036 визначає «порядок примирення».

Україна. Кодекс законів про працю України регулює порядок розв'язання індивідуальних та колективних спорів між працівником (працівниками) та роботодавцем.

Індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах (КТС) та судами загальної юрисдикції. КТС створюються у компаніях, що мають 15 і більше працівників, а члени комісії обираються на загальних зборах трудового колективу. Для розв'язання трудового спору працівник може звернутися до КТС або безпосередньо до суду. У разі відсутності КТС на певному підприємстві трудовий спір розглядається одразу відповідним судом. Рішення КТС може бути оскаржене у місцевому суді загальної юрисдикції. Однак певні категорії трудових спорів мають

розглядатися безпосередньо судами (наприклад, коли компанія не має КТС або у випадках незаконного звільнення).

Колективні трудові спори розглядаються або примирною комісією (органом, покликаним розробити рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору і складається з представників сторін) або трудовим арбітражем (органом у складі призначених сторонами спеціалістів, експертів та інших осіб, який розв'язує питання по суті трудового спору).

Рішення примирної комісії та рішення трудового арбітражу є обов'язковими для виконання.

4.2.12. Колективне звільнення

Грузія. Колективне звільнення визначається як розірвання роботодавцем трудового договору на 30 днів, не спричинене поведінкою працівника або закінченням трудового договору, а також як скорочення принаймні 10 працівників (якщо у штаті від 20 до 100 працівників) або скорочення не менше ніж 10% працівників, якщо у штаті є понад 100 осіб.

У разі колективного звільнення роботодавці повинні спочатку провести консультації з профспілками працівників. Роботодавець має письмово повідомити про це Міністерство праці, охорони здоров'я та соціальних справ Грузії, а також працівників, трудові договори яких припиняються, принаймні за 45 календарних днів до звільнення. Звільнення набуває чинності через 45 календарних днів з дати повідомлення (стаття 49).

Молдова. Стаття 88. Порядок звільнення у разі ліквідації підприємства, скорочення чисельності працівників або персоналу. (1) Роботодавець має право звільнити працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства або скороченням кількості працівників або персоналу, шляхом б) видання наказу про повідомлення про ліквідацію підприємства або скорочення чисельності працівників або персоналу за два місяці до такої ліквідації або скорочення. У разі скорочення чисельності працівників або персоналу підприємства повідомляються лише ті особи, робочі місця яких скорочуються; с) пропонування працівнику одночасно з повідомленням про звільнення у зв'язку зі скороченням кількості працівників або персоналу підприємства іншого робочого місця на підприємстві; f) надання працівникові, який підлягає звільненню, одного робочого дня на тиждень зі збереженням середньої заробітної плати для пошуку іншої роботи; g) подання до агентства зайнятості інформації про працівників, які підлягають звільненню, за два місяці до звільнення; і) інформування профспілкових органів підприємства та відповідного відділення не менше ніж за три місяці до реорганізації чи ліквідації підприємств та проведення з ними переговорів щодо забезпечення прав та інтересів працівників.

Туреччина. Відповідно до статті 29 Закону про працю № 14857, коли роботодавець розглядає питання колективного звільнення з причин економічного, технологічного, структурного чи подібного характеру, зумовленого вимогами підприємства, установи чи діяльності, він має письмово повідомити уповноважених профспілкової організації, відповідне регіональне управління праці та Державне управління зайнятості принаймні за 30 днів до запланованого звільнення. Колективне звільнення відбувається у випадку

- a) найму від 20 до 100 працівників - при звільненні мінімум 10 працівників, або
- b) найму від 101 до 300 працівників - при звільненні мінімум 10 відсотків працівників, або
- c) найму 301 або більше працівників - коли мінімум 30 працівників буде звільнено за статтею 17 в один день або у різні дні протягом одного місяця.

Україна. Закон визначає колективне звільнення як одноразове звільнення або серію звільнень за рішенням роботодавця, у разі

- звільнення 10 або більше працівників з компанії, в якій працює від 20 до 100 працівників, протягом одного місяця, або

- звільнення 10% або більше робочої сили з компанії, в якій працює 101-300 працівників, протягом місяця, або
- звільнення 20% або більше робочої сили компанії, незалежно від загальної чисельності персоналу, протягом 3 місяців.

Відповідно до трудового законодавства України, роботодавець повинен проконсультуватися з профспілкою не пізніше ніж протягом трьох місяців з дня ухвалення рішення про ліквідацію чи іншого рішення, що тягне за собою скорочення чисельності працівників. У разі запланованого колективного звільнення працівників у зв'язку зі змінами організації виробництва та праці, включно з ліквідацією, реорганізацією чи перепрофілюванням, скорочення чисельності персоналу, роботодавець має повідомити про це територіальний орган Державної служби зайнятості України за два місяці до звільнення. Працівники повинні бути повідомлені про звільнення особисто не пізніше ніж за два місяці до звільнення.

Законодавство України передбачає можливість створення спеціальної комісії для вжиття заходів щодо запобігання швидкому зростанню безробіття під час масового звільнення працівників.

4.2.13. Свобода об'єднань

Грузія. Стаття 40. 1. Працівники та роботодавці можуть створювати об'єднання та / або вступати до інших об'єднань без будь-якого попереднього дозволу. 2. Об'єднання роботодавців та об'єднання працівників можуть розробляти власні статuti та положення, формувати органи управління, обирати представників та здійснювати власну діяльність. 3. Об'єднання роботодавців та об'єднання працівників можуть утворювати федерації та конфедерації та вступати до них. Кожне з таких об'єднань, федерацій та конфедерацій може вступати до міжнародної асоціації роботодавців та міжнародної асоціації працівників (Органічний закон Грузії № 729 від 12 червня 2013 року - вебсайт станом на 04 липня 2013 р.).

Молдова. Стаття 9. Основні права та обов'язки працівників: і) вільне об'єднання в профспілки, зокрема створення профспілкових організацій та вступ до них для захисту трудових прав, свобод і законних інтересів.

Туреччина. Працівники та державні службовці мають різне законодавство щодо профспілок. Працівники підпадають під дію Закону про профспілки та колективні договори № 6356 (від 07 листопада 2012 р., Офіційний вісник, випуск № 28460). Існує чотири види колективних договорів, що регулюються місцевим законодавством: колективний трудовий договір, колективний договір підприємства, груповий колективний договір та рамковий договір. Колективний трудовий договір укладається щодо робочого місця, тоді як угода на рівні підприємства - для понад одного робочого місця в одній галузі, що належить одному роботодавцю. Груповий колективний договір може бути укладений між профспілкою та об'єднанням роботодавців щодо робочих місць в одній галузі, що належать різним роботодавцям.

Україна. Стаття 5. Право на організацію з метою забезпечення або захисту свободи працівників та роботодавців створювати або приєднуватись до місцевих, національних або міжнародних організацій. Сторони беруть на себе зобов'язання забезпечувати, щоб національне законодавство не заважало такій свободі та не застосовувалось у спосіб, що обмежує таку свободу. Право на організацію також гарантується Законом України про державну службу, згідно з яким усі державні службовці рівні перед законом; здійснення законних прав, свобод та законних інтересів будь-кого громадянина України, що бере участь в офіційних правовідносинах, не може зазнавати жодних обмежень чи перешкоджань незалежно від расової приналежності, кольору шкіри, мови, статі, віку, національності, походження, місця народження чи місця проживання, майнового чи соціального стану, етнічного або соціального походження, професії, сімейного стану, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та переконань, належності до політичних чи інших об'єднань, зокрема

до профспілок, політичних чи інших поглядів, а також інших ознак (стаття 9. Рівність перед законом).

4.2.14. Недискримінація

Грузія. Трудове законодавство Грузії забороняє дискримінацію працівників за расою, кольором шкіри, мовою, етнічною чи соціальною приналежністю, національністю, походженням, майновим чи посадовим станом, зайнятістю, місцем проживання, віком, статтю, сексуальною орієнтацією, інвалідністю, станом здоров'я, релігійною, громадською, політичною чи іншою приналежністю (зокрема, приналежністю до профспілок), сімейним станом, політичними та іншими переконаннями. У статті визначено, що домагання на робочому місці (зокрема, сексуальні домагання) є формою дискримінації. Крім цього, стаття вимагає від роботодавців забезпечення рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівноцінну роботу.

Молдова. Стаття 8 Закону Молдови про працю забороняє дискримінацію у сфері праці. В рамках трудових відносин діє принцип рівності всіх працівників. У статті зазначається, що будь-яка пряма чи опосередкована форма дискримінації працівника за ознакою статі, віку, расової приналежності, національності, віросповідання, політичних переконань, соціального походження, місця проживання, фізичної, розумової або психічної недієздатності, членства у профспілках або участі у діяльності профспілки, а також за іншими критеріями, які не пов'язані з професійними якостями працівників, забороняється.

Туреччина. Відповідно до статті 10 Конституції Туреччини, «усі є рівними перед законом незалежно від мови, раси, кольору шкіри, статі, політичних поглядів, філософських переконань, релігії та вірувань чи будь-яких інших ознак». У статті також зазначається, що «чоловіки та жінки мають рівні права». Держава зобов'язана забезпечити існування цієї рівності на практиці. Заходи, вжиті з цією метою, не повинні тлумачитися як такі, що суперечать принципу рівності. Стаття 5 Закону Туреччини про працю передбачає заборону дискримінації при працевлаштуванні. Відповідно до цієї статті «у трудових відносинах не допускається будь-яка дискримінація за мовою, расою, статтю, політичними переконаннями, філософськими переконаннями, релігією та статтю чи подібними ознаками». За винятком біологічних причин або причин, пов'язаних з характером роботи, роботодавець не повинен прямо чи опосередковано дискримінувати працівника в укладенні трудової угоди, визначенні її умов, її виконанні чи розірванні на підставі статі або материнства. Ця ж стаття також закладає засади принципу рівної оплати за рівноцінну роботу, передбачаючи, що «диференційована винагорода за аналогічну роботу або за роботу однакової вартості не допускається».

Україна. Відповідно до статті 2.1 «Рівність трудових прав громадян України», забороняється будь-яка дискримінація, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

4.2.15. Припинення трудового договору та вихідна допомога

Грузія. Роботодавець зобов'язаний письмово повідомити за 30 календарних днів та виплатити вихідну допомогу у розмірі не меншому за місячний оклад протягом 30 днів після розірвання контракту. Роботодавець може письмово повідомити за три календарні дні, однак у цьому випадку вихідна допомога виплачується у розмірі не меншому за два місячні оклади протягом 30 днів після розірвання контракту. У разі розірвання договору працівнику також оплачуються нараховані, але не використані дні щорічної відпустки (стаття 48).

Молдова. Стаття 287. Розірвання індивідуального трудового договору

(1) Працівник - фізична особа, яка уклала індивідуальний трудовий договір з роботодавцем, повинна бути поінформована про звільнення не менше ніж за сім календарних днів.

(2) Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про звільнення відповідно до п. f) ст. 82 та ст. 86 у письмовій формі під підпис не менше ніж за сім календарних днів.

(3) Конкретні умови надання інформації, передбаченої у частині (2), а також способи виплати та розміри вихідної допомоги у разі розірвання індивідуального трудового договору, інших виплат та компенсацій визначаються сторонами договору.

Туреччина. Відповідно до трудового законодавства, роботодавець може розірвати договір двома способами: (i) зазначивши поважні причини (статті 18-19) або (ii) розірвавши договір з об'єктивних підстав. Працівники, які пропрацювали 6 місяців в організації, що має не менше ніж 30 працівників, можуть скористатися певними засобами правового захисту відповідно до трудового законодавства, які захищають працівника від свавільного звільнення. Аби розірвання трудового договору вважалось дійсним, працівнику слід надіслати письмове повідомлення із дотриманням термінів, визначених законодавством для такого інформування. Однак у деяких випадках роботодавці можуть припинити трудові відносини з об'єктивних причин (за станом здоров'я, за аморальну, недобросовісну поведінку або злісне порушення чи іншу подібну поведінку, через форс-мажорні обставини). У цих випадках роботодавець не зобов'язаний дотримуватися визначених законом строків повідомлення та може негайно розірвати договір. Детальніша інформація міститься у статтях 24-26 Законі про працю.

Після припинення трудового договору працівники мають право на вихідну допомогу, за умови безперервної роботи протягом принаймні одного року. Розмір такої допомоги розраховується шляхом множення кількості років роботи на місячну заробітну плату працівника станом на день припинення трудових відносин. Якщо роботодавець розриває трудовий договір з таких об'єктивних причин, як стан здоров'я чи виникнення форс-мажорних обставин, роботодавець повинен по можливості виплатити працівнику вихідну допомогу. Однак, якщо роботодавець розірвав трудовий договір з об'єктивних причин, що стосуються аморальних та нечесних вчинків працівника, роботодавець не зобов'язаний виплачувати вихідну допомогу. У разі, коли працівник припиняє трудовий договір з об'єктивних причин, роботодавець у всіх випадках повинен виплатити вихідну допомогу.

Однак, коли працівник розриває трудовий договір за власним бажанням, без наявності будь-яких підстав, передбачених Трудовим кодексом, роботодавець не зобов'язаний виплачувати вихідну допомогу.

Україна. Загальний строк попередження про розірвання (з ініціативи працівника), трудового договору укладеного на невизначений період, становить 2 (два) тижні (термін може бути скорочений у разі неможливості працівника продовжити роботу). Таке повідомлення має

надаватись у письмовій формі (стаття 38). Положення про строк попередження не застосовується, якщо сторони домовились про розірвання за обоюсторонньою згодою.¹

Строки попередження про звільнення з ініціативи роботодавця визначаються таким чином:

- У разі розірвання у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, включно з ліквідацією, реорганізацією, банкрутством чи реструктуризацією підприємства та скорочення штату працівників, - принаймні за 2 місяці до звільнення. Працівник повинен бути повідомлений особисто (ст. 49-2 КЗпП).
- У разі розірвання у зв'язку з незадовільним проходженням випробувального терміну - за 3 дні до припинення трудових відносин.
- Українське законодавство не передбачає конкретного строку повідомлення, який застосовується у разі припинення трудових відносин з інших причин, як-от через прогули, систематичне невиконання обов'язків тощо.
- Припинення трудових відносин у цьому випадку здійснюється протягом 1 місяця з дня встановлення таких підстав.

Працівник повинен бути повідомлений у письмовій формі (стаття 28).

Вихідна допомога виплачується у розмірі, не меншому за розмір середньомісячної заробітної плати після розірвання трудового договору на підставі ст. 44 КЗпП.

Вихідна допомога виплачується у розмірі, визначеному у колективному договорі, але не меншому ніж середня заробітна плата за 3 місяці, після розірвання трудового договору на підставі порушення трудового законодавства, колективного чи трудового договору власником або уповноваженим ним органом (стаття 44).

Розмір вихідної допомоги не змінюється залежно від тривалості періоду роботи працівника.

Станом на день припинення трудового договору роботодавець повинен здійснити всі відповідні виплати працівнику. Роботодавець повинен письмово повідомити працівника про нараховані суми, які повинні бути виплачені працівникові після його звільнення, до здійснення відповідних виплат (стаття 116). У разі порушення цієї вимоги компанія виплачує працівнику середню заробітну плату протягом усього періоду затримки (стаття 117).

4.2.16. Захист персональних даних

Грузія. Стаття 17. Контролер даних зобов'язаний вжити відповідних організаційних та технічних заходів для забезпечення захисту даних від випадкового чи незаконного знищення, зміни, розкриття, збирання чи будь-якої іншої форми незаконного використання та випадкової чи незаконної втрати.

Стаття 4-в. Дані можуть оброблятися лише для конкретних, чітко визначених та законних цілей. Подальше оброблення даних для цілей, несумісних із початково визначеною метою, є неприпустимим.

Молдова. Стаття 29. Конфіденційність персональних даних

1. Контролери та треті сторони, які мають доступ до персональних даних, повинні забезпечити конфіденційність цих даних, за винятком випадків:
 - а. оброблення даних, які надані добровільно та свідомо оприлюднені суб'єктом персональних даних;

¹ Ст. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»

b. знеособлення персональних даних.

Туреччина. Стаття 6. (1) Дані, що стосуються раси, етнічного походження, політичних поглядів, філософських переконань, релігії, вірувань чи інших переконань, зовнішнього вигляду та одягу, членства в асоціації, фонді чи профспілці, здоров'я, статевого життя, судимостей та заходів безпеки, а також біометрії та генетики, становлять особливі категорії персональних даних.

(2) Забороняється обробляти особливі категорії персональних даних без отримання явної згоди суб'єкта таких даних.

Україна. Відповідно до українського законодавства, основними елементами персональних даних є ім'я особи, національність, освіта, сімейний стан, релігія, стан здоров'я, адреса, а також дата та місце народження. Кодекс законів про працю забороняє роботодавцеві вимагати від кандидатів надання інформації про їхнє громадянство, членство в політичній партії, походження, місце проживання та інших документів, які не передбачені законом.

З урахуванням зазначеного, відповідно до Закону про захист персональних даних, компанія повинна отримати явну згоду від кожного працівника перш ніж передати його чи її персональні дані третім особам, якщо інше не передбачено законом, й українські роботодавці зазвичай воліють отримати згоду своїх працівників на збирання, зберігання та оброблення їхніх даних.

Компанії, які обробляють персональні дані, несуть відповідальність за захист оброблених даних від будь-якого незаконного оброблення та доступу, зокрема шляхом призначення відповідального співробітника для виконання цих функцій.

4.2.17. Сексуальні домагання

Грузія. Згідно зі статтею 4 Органічного закону Грузії № 7177, сексуальні домагання визначаються як форма дискримінації. Порушення принципу заборони дискримінації передбачається статтею 78, відповідно до якої пряма та непряма дискримінація, домагання та сексуальні посягання на робочому місці тягнуть за собою попередження або штраф у порядку, визначеному у статті 77 (1), у трикратному розмірі відповідного штрафу.

Молдова. Стаття 10 Закону Молдови про працю «Права та обов'язки роботодавця» передбачає, що роботодавець має вжити заходів, спрямованих на запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, а також запобігання переслідуванню за подання до компетентного органу позову про дискримінацію.

Туреччина. Закон Туреччини про працю (Закон № 4857) визначає принцип рівного ставлення та забороняє дискримінацію на роботі (стаття 5). Він також захищає працівників від сексуальних домагань на робочому місці, надаючи право на законне припинення та компенсацію (статті 24-26)

Україна. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. містить загальні положення, згідно з якими забороняється дискримінація на робочому місці, зокрема дискримінація за статтю. Поняття «сексуальне домагання» визначається українським законодавством як будь-який акт сексуального характеру, виражений усно (тобто погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (тобто дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, адміністративного, фінансового чи іншого підпорядкування. Це поняття було запроваджене до українського законодавства у 2005 році згідно з Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV від 08 вересня 2005 року). У 2017 році до закону було внесено поправки, згідно з якими для забезпечення рівного захисту прав жінок і чоловіків були запроваджені термін «гендерно зумовлене насильство» та інші.

5. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ: ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ (ОПБЖ)

5.1. Таблиця огляду законодавства країн у сфері охорони праці та безпека життєдіяльності

| | Законодавство країн у сфері охорони праці та безпека життєдіяльності |
|--------------------------------------|---|
| Грузія | Конституція Грузії встановлює фундаментальне право на безпечні умови праці. Закон Грузії «Про охорону праці» («ЗГПОП 2019») визначає загальні принципи основних вимог та профілактичних заходів, які стосуються охорони праці та безпеки життєдіяльності (ОПБЖ) на робочому місці, наявних та очікуваних ризиків, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, навчання, інформування та консультування працівників, а також їх рівного залучення до питань охорони праці та безпека життєдіяльності. |
| Молдова | Трудовий кодекс Молдови, а також Закон про охорону праці та безпеку життєдіяльності (ОПБЖ) (2008 р.) утворюють систему охорони праці в Молдові. Кілька урядових розпоряджень та рішень детально описують, як їх втілювати у життя, та містять перелік небезпечних виробництв та професій у країні. |
| Туреччина | Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності (номер 6331) містить положення з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності та застосовується до працівників, які працюють безпосередньо по найму та за контрактом, зокрема іноземців. Ці питання також регулюються Законом про працю (під номером 4857). |
| Україна | Основним законом у сфері охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я під час трудової діяльності, а також на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює відносини між роботодавцем та працівником з питань безпеки та гігієни праці, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. |
| Стандарти МОП та вимоги СЕС 2 | Заходи, пов'язані з охороною і безпекою праці, спрямовані на захист працівників проекту від травм, хвороб або впливів, пов'язаних із нараженням на небезпеку, що виникає на робочому місці або під час роботи. Такі заходи враховують вимоги СЕС 2 та вимоги національного законодавства щодо охорони праці та безпеки життєдіяльності на робочому місці, які застосовуються до проекту. Додаткові керівні принципи щодо управління питаннями ОПБЖ відповідно до належної міжнародної галузевої практики (НМГП) містяться у Керівних принципах щодо гігієни й безпеки навколишнього середовища. |

5.2. Законодавство країн у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності (ОПБЖ)

5.2.1. Обов'язки роботодавця

Грузія. Для забезпечення належного дотримання вимог у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності роботодавець зобов'язаний проводити оцінювання ризиків, метою якого є виявлення небезпек на робочому місці та пов'язаних з ними профілактичних заходів. Роботодавець зобов'язаний проводити оцінювання ризиків на всіх етапах робочого процесу для усунення або зменшення можливих ризиків, а також повинен регулярно оновлювати документ з оцінювання ризиків. Документи з оцінювання ризику повинні належним чином зберігатися у роботодавця. Роботодавець зобов'язаний розробити та впровадити процедури з питань створення та підтримання безпечного робочого середовища, зокрема безпеки та

безризиковості для здоров'я робочих місць, машин, обладнання та процесів, що перебувають під його контролем. Це також охоплює вжиття відповідних заходів, що стосуються хімічних, фізичних та біологічних речовин та агентів, а також зобов'язання періодично проводити контроль умов безпеки та перевірку стану технічного обладнання.

Роботодавці зобов'язані призначити працівників, відповідальних за охорону праці на робочому місці. На робочому місці, де менше ніж 20 працівників, це може бути один із наявних працівників, який додатково виконує функції щодо дотримання правил охорони праці та техніки безпеки за умови, що він/вона пройшов/пройшла сертифіковану підготовку. На робочих місцях, де працює від 20 до 100 співробітників, потрібно наймати принаймні одного окремого співробітника, відповідального за безпеку праці. Що стосується робочих місць, де працює понад 100 працівників, закон вимагає наявності принаймні двох працівників, відповідальних за безпеку праці.

Залежно від розміру робочого місця, роботодавець також зобов'язаний надавати своїм працівникам та представникам працівників інформацію про: а) професійні ризики та небезпечні промислові фактори, які є специфічними для робочого місця та потенційно можуть впливати на здоров'я працівників, а також заходи, вжиті працівником з метою профілактики; б) надзвичайні ситуації, плани евакуації та заходи, які слід реалізовувати у разі підвищеної небезпеки, а також процедури та заходи, яких слід дотримуватись під час аварій та пожеж; с) заборону входу в приміщення, перебування в приміщенні або виконання робіт, яка може становити загрозу для життя та / або здоров'я працівників.

Роботодавці можуть обмежити доступ до робочого місця працівника, який перебуває під впливом алкоголю, наркотиків або психотропних речовин.

Молдова. Стаття 198 Кодексу законів про працю передбачає, що кожен суб'єкт господарювання чи організація повинні мати внутрішні розпорядчі документи, в яких, серед іншого, викладені положення з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в організації. Статті 9 та 10 Закону про охорону праці та безпеку життєдіяльності покладають на роботодавців відповідальність за забезпечення здоров'я та безпеки працівників, за виявлення та запобігання ризикам, пов'язаним з роботою, за інформування та навчання персоналу щодо ризиків та положень організації з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Роботодавець повинен забезпечити необхідні засоби та обладнання й адаптувати робоче середовище для запобігання та мінімізації професійних ризиків. Стаття 11 зобов'язує роботодавця призначити принаймні одну підготовлену особу в межах організації, яка відповідатиме за дотримання положень з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Для контролю за дотриманням правил у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності на робочому місці роботодавець може створити колективний комітет з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, до складу якого можуть входити як співробітники, так і представники роботодавця. У разі виникнення надзвичайної ситуації роботодавець повинен негайно вжити заходів для забезпечення реагування на неї та евакуації працівників з приміщення / майданчика (ст. 12 Закону про ОПБЖ).

Туреччина. Будь-яка сторона, яка наймає працівників, розроблятиме та впроваджуватиме процедури для створення та підтримки безпечного робочого середовища, зокрема безпеки та безризиковості для здоров'я робочих місць, машин, обладнання та процесів, що перебувають під її контролем. Це охоплює вжиття відповідних заходів, що стосуються хімічних, фізичних та біологічних речовин та агентів.

Будь-яка сторона, яка наймає працівників для проекту, - роботодавець - призначить спеціаліста (спеціалістів) з питань охорони праці на будівельних майданчиках. Роботодавець зобов'язаний призначити спеціаліста з охорони праці відповідно до класу небезпеки на робочому місці, згідно з вимогами законодавства. На додаток до спеціаліста з охорони праці, який вимагається згідно з законодавством, для кожного будівельного майданчика буде призначено спеціалізованого (-их) спеціаліста (-ів) з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності (щонайменше класу С).

Роботодавець забезпечує безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 4). Роботодавець повинен сам провести відповідне оцінювання або забезпечити його проведення (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, статті 4 та 5).

Роботодавець проводить вимірювання та оцінювання, аби забезпечити захист та підготувати плани дій на випадок надзвичайних ситуацій (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 11).

Роботодавець повинен діяти та давати вказівки, щоб дозволити працівникам припинити роботу та / або негайно покинути робоче місце та перейти до безпечного місця (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 12).

Україна. Роботодавець несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці (ст. 153 Кодекс законів про працю). Після укладення трудового договору роботодавець інформує працівника про умови праці та наявність небезпечних та шкідливих виробничих факторів на робочому місці, які ще не усунуті, про можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права працівника на отримання допомоги та компенсацій.

Умови праці, технологічні процеси, машини, механізми, обладнання та інші засоби виробництва, засоби колективного та індивідуального захисту, якими користується працівник, а також санітарні умови повинні відповідати вимогам з питань охорони праці.

Роботодавець повинен впроваджувати відповідні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань.

Роботодавець власним коштом організовує (1) періодичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також (2) щорічні обов'язкові медичні огляди осіб віком до 21 року.

5.2.2. Права та обов'язки працівників

Грузія. Працівники несуть відповідальність за інформування роботодавців про небезпечні ситуації, зокрема про нещасні випадки, і вони мають право повідомити працівника щодо питань охорони праці, інспекції праці або представника працівника, якщо правила у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності не виконуються належним чином (стаття 10.1 ЗГПОП).

Працівники мають право відмовитись від виконання наданих роботодавцем завдань чи розпоряджень, які суперечать законодавству або через порушення нормативних актів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності можуть становити ризик для працівників. У разі небезпеки працівники мають право покинути робоче місце. (стаття 10.1 ЗГПОП). Забороняється звільняти працівника або ставити його у менш вигідне положення порівняно з іншими працівниками, якщо такі працівники користуються правом повідомити або покинути робоче місце під час загрози небезпеки (стаття 10.2 ЗГПОП).

Молдова. Співробітники мають право та обов'язок інформувати роботодавця про будь-яку небезпеку чи несправність обладнання, а також вносити пропозиції щодо покращення правил з охорони праці та безпеки життєдіяльності на робочому місці. Працівники мають право відмовитися від роботи, якщо робоче місце не відповідає вимогам охорони праці та безпеки життєдіяльності. Вони мають право бути поінформованими та пройти навчання щодо професійних ризиків, а також отримати від роботодавця необхідні засоби захисту коштом останнього.

Туреччина. Будь-хто в проєкті має право припинити діяльність, поки небезпечні дії / умови не будуть належним чином подолані. Щодо будівельної діяльності будуть визначені всі потенційні

небезпеки для здоров'я та життя працівників проєкту (Оцінювання ризиків має бути підготовлено та надано працівникам).

Працівники, які будуть працевлаштовані на підприємствах, класифікованих як небезпечні та дуже небезпечні, повинні отримати медичний висновок перед працевлаштуванням.

Україна. Працівники зобов'язані: а) дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; б) знати та виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; с) проходити попередні та періодичні медичні огляди.

5.2.3. Навчання працівників та забезпечення засобами індивідуального захисту (ЗІЗ)

Грузія. Роботодавець несе відповідальність за навчання працівників, відповідальних за охорону праці та безпеку життєдіяльності, зрозумілою для них мовою щодо загальних принципів охорони праці та безпеки життєдіяльності, визначених законодавством; робочих процедур, обладнання, машин, керівництв та інструкцій з використання та ремонту робочого обладнання; надзвичайних ситуацій та планів евакуації, а також їх реалізації; наявних загроз та ризиків, а також заходів, що їх необхідно вжити для подолання таких ситуацій.

Навчання працівників необхідно проводити на початку їх роботи, але до того, як вони безпосередньо почнуть працювати, коли працівник переходить на іншу роботу, до запуску нового технологічного процесу та методології виконання робіт, а також до використання нової техніки та / або до зміни виробничого процесу, в рамках процесу безперервної підготовки, який вимагає повторного навчання.

Закон прямо не вимагає від роботодавця вести облік у сфері навчання. Навчання з питань ОПБЖ проводяться коштом роботодавця, а години, витрачені на навчання, зараховується як робочий час.

Молдова. Підготовка працівників у сфері безпеки праці

(1) Метою навчання працівників у галузі безпеки праці є оволодіння знаннями та навичками у цій галузі.

(2) Підготовка працівників у сфері безпеки праці проводиться у спосіб, встановлений Міністерством праці та соціального захисту населення після консультацій з відповідними профспілками (стаття 239).

Туреччина. Для забезпечення дотримання вимог законодавства працівники проєкту будуть проходити навчання з охорони праці на початку своєї роботи як вступний курс, а потім також періодично. Навчання охоплюватиме відповідні аспекти охорони праці та безпеки життєдіяльності, пов'язані з повсякденною роботою, зокрема можливість припинити роботу без безпосередньої небезпеки та реагувати на надзвичайні ситуації. Записи про навчання будуть зберігатися в архіві. Ці записи охоплюють опис навчання, кількість годин навчання, записи щодо відвідування тренінгів та результати оцінювань.

Роботодавець повинен забезпечити, щоб кожен працівник пройшов навчання з питань безпеки та гігієни праці. Ця підготовка проводиться після прийому на роботу, у разі переведення або зміни роботи, у разі зміни ризиків та періодично повторюється, якщо це необхідно (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 17).

Україна. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити коштом роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, повинні щороку проходити коштом роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативних актів з охорони праці.

Навчання з ОПБЖ охоплює а) інструктаж; б) навчання з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії; с) спеціальне навчання щодо робіт з підвищеною небезпекою.

На роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, роботодавець повинен безкоштовно забезпечити спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Крім того, зазначеними засобами повинні бути забезпечені працівники, які залучаються до робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха.

У випадках, коли ЗІЗ не працюють не з вини працівника, роботодавець зобов'язаний замінити ЗІЗ власним коштом. Якщо працівник купує ЗІЗ своїм коштом, роботодавець зобов'язаний відшкодувати такі витрати.

Навчання працівників правилам дій у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і проводиться у робочий час власним коштом роботодавця.

5.2.4. Профілактичні та захисні заходи

Грузія. Якщо уникнути небезпеки для здоров'я та безпеки неможливо, роботодавець вживає відповідних захисних заходів. До цих заходів належить боротьба з небезпекою у джерела за допомогою захисних розчинів та забезпечення відповідних засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) без будь-яких витрат для працівників.

На всіх етапах роботи роботодавець повинен оцінювати ризики та вживати необхідних заходів для усунення або зменшення ризиків для здоров'я шляхом: а) забезпечення уникнення наявних ризиків; б) оцінювання тих ризиків та загроз, яких неможливо уникнути; с) забезпечення усунення чи зменшення факторів ризику; д) за можливості, заміни факторів ризику безпечними чи менш небезпечними чинниками; е) вироблення послідовної політики безпеки щодо профілактичних заходів; ф) адаптації робочого середовища для забезпечення безпечних умов для працівників; г) забезпечення безперебійного та належного функціонування системи захисту та контролю; h) безкоштовного надання працівникам / іншим особам, присутнім на робочому місці, необхідних ефективних засобів індивідуального захисту для захисту життя або здоров'я, а також забезпечення їх чистоти та належного технічного режиму роботи; і) забезпечення профілактичних та періодичних медичних оглядів працівників; j) обмеження доступу на роботу працівників, які перебувають у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння (стаття 6 ЗГПОП).

Туреччина. Коли неможливо уникнути небезпеку для здоров'я та безпеки, будуть вживатись відповідні заходи захисту. До них належить боротьба з небезпекою у джерела за допомогою захисних розчинів та безкоштовне надання відповідних засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) працівникам проєкту / підпроєкту.

Роботодавець інформує працівників та представників працівників про ризики для безпеки та здоров'я, а також про захисні та профілактичні заходи, їхні законні права та обов'язки, працівників, покликаних надавати першу медичну допомогу, надзвичайні ситуації, катастрофи,

пожежогасіння та евакуацію (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 16).

Роботодавець забезпечить служби з охорони праці та безпека життєдіяльності, зокрема здійснюватиме діяльність, пов'язану з охороною та запобіганням професійним ризикам (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, статті 5, 6 та 7).

До заходів, яких необхідно вжити, належать, без обмежень: навчальні та інформаційні кампанії, а також затвердження відповідних профілактичних заходів. Закон містить вимоги щодо організації та управління програмами охорони праці, надання невідкладної допомоги, служб та реагування на аварії. Інші вимоги охоплюють контроль доступу до небезпечних робочих місць, безкоштовне надання працівникам засобів індивідуального захисту та медичні огляди (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, статті 9-10-11). Крім того, Закон про охорону праці та безпеку життєдіяльності містить положення, які дозволяють працівникам брати участь у процесі консультацій з питань охорони праці, надавати рекомендації та висловлювати занепокоєння щодо ризиків та небезпек (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 25).

Україна. В Україні моніторинг та прогнозування надзвичайних ситуацій з метою запобігання надзвичайним ситуаціям здійснює Державна служба з надзвичайних ситуацій. У разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій і нещасних випадків роботодавець повинен вжити термінових заходів для евакуації працівників, надання першої медичної допомоги потерпілим, локалізації та ліквідації аварії або пожежі, усунення їх наслідків, за необхідності залучити зовнішні служби невідкладної медичної допомоги, професійні аварійно-рятувальні служби, підрозділи пожежної охорони.

Роботодавці розробляють та затверджують інструкції щодо відповідних дій у разі загрози чи надзвичайної ситуації. Крім того, існує перелік конкретних вимог стосовно затвердження планів та процедур з питань пожежної безпеки (плани евакуації).

5.2.5. Забезпечення страхування працівників на випадок травми, смерті, інвалідності та хвороби

Грузія. Стаття 5.9 ЗГПОП вимагає від роботодавця забезпечувати страхування працівників від нещасних випадків коштом роботодавця. Це зобов'язання поширюється лише на працівників, які працюють на важких, небезпечних та небезпечних роботах, як це визначено наказом, виданим Міністром праці. Положення не містить визначення щодо випадків аварій, смертельних випадків, інвалідності або травматизму й обмежується лише нещасними випадками. Аварія визначається як нещасний випадок, який стався під час робочого процесу або у зв'язку з робочими процесами та який спричинив шкоду для здоров'я працівника чи третьої особи, обмеження або втрату працездатності, смертельний випадок або оголошення працівника або інших осіб пропалими безвісти. Працівник має право на відшкодування шкоди внаслідок нещасного випадку на виробництві, зокрема професійної травми (стаття 10.1.е ЗГПОП). Однак роботодавець звільняється від відповідальності, якщо нещасний випадок на виробництві був спричинений обставинами, які неможливо було передбачити заздалегідь, або якщо вони були поза контролем роботодавця, або через передбачувані обставини, яким не можливо було запобігти попри спроби роботодавця (стаття 5.13 ЗГПОП).

Туреччина. Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності (номер 6331) визначає основні вимоги та загальні принципи у сфері безпеки праці для робіт, які є небезпечними, дуже небезпечними та менш небезпечними (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, стаття 9). Закон накладає загальне зобов'язання на роботодавців забезпечувати працівників безпечним та здоровим робочим середовищем та інформувати працівників про потенційні ризики, які їхня робота може становити для їх здоров'я та безпеки.

Роботодавець повинен:

- a) вести перелік усіх нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, яких зазнали його працівники, і складати звіти після проведення необхідних вивчень;
- b) розслідувати та складати протоколи про події, які потенційно можуть завдати шкоди працівникам, пошкодити робоче місце або робоче обладнання або фактично пошкодили робоче місце чи обладнання, попри те, що не спричинили травматизацію або смерть.

Роботодавець у встановлений термін повідомляє Установу соціального страхування про відповідні ситуації:

- a) протягом трьох робочих днів з дня аварії;
- b) протягом трьох робочих днів після отримання повідомлення про професійне захворювання від медичних працівників або лікарів.

Установа соціального страхування (УСС, SGK): Установа соціального страхування є асоційованою установою Міністерства, яка має фінансові та управлінські права. Стаття 60 Основної Конституції Туреччини вказує на «право на соціальне забезпечення кожного». Стаття 60 також зобов'язує державу вживати необхідних заходів та створити організацію для забезпечення соціального забезпечення. (Закон про соціальне страхування та загальне медичне страхування № 5510 та Закон).

Україна. Усі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Фінансову підтримку застрахованих осіб забезпечує Фонд соціального страхування України.

Державному соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань підлягають такі категорії працівників: працівники, які працюють за трудовим договором та контрактом, цивільно-правовим договором та на інших підставах, передбачених законодавством, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності; особи, які утримуються у місцях позбавлення волі та займаються трудовою діяльністю.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, повинні безкоштовно отримувати лікувально-профілактичне харчування, молоко, газовану солону воду. Більше того, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати відповідні умови праці для них з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.

5.2.6. Повідомлення про нещасні випадки на виробництві, захворювання та аварії

Грузія. Роботодавець зобов'язаний реєструвати нещасні випадки, випадки професійних захворювань та небезпечних аварій, а також надавати таку інформацію за запитом працівникам або їх представникам (стаття 5.1 ЗГПОП). Спочатку обов'язок щодо звітування про нещасні випадки покладається на працівників, які повинні негайно повідомити роботодавця про нещасний випадок разом із будь-якою актуальною істотною інформацією щодо нього. Після цього роботодавець зобов'язаний негайно вжити необхідних заходів для запобігання подальшій загрозі здоров'ю та життю; зберегти робоче місце, де стався нещасний випадок, для офіційного розслідування за виключенням тих випадків, коли потрібно вжити заходів для подальшого захисту життя та здоров'я працівників або запобігання серйозним економічним збиткам. Протягом перших 24 годин після нещасного випадку роботодавець повинен повідомити

відповідні органи, зокрема відповідні профспілки та представників працівників; правоохоронні органи (поліцію) та інспекцію праці у випадках середніх, важких, смертельних та масових аварій.

Роботодавець також несе відповідальність за ведення журналу обліку нещасних випадків та професійних захворювань на робочих місцях.

Крім того, роботодавець повинен зберігати докази про нещасні випадки середньої тяжкості, важкі, смертельні та масові аварії, які повинні містити дані, необхідні для точного опису аварії, якщо наслідки аварії виявляться на пізній стадії.

Туреччина. Кожний нещасний випадок повідомлятиметься роботодавцю та розслідуватиметься, а також будуть розроблені відповідні заходи, аби уникнути нещасного випадку в майбутньому.

Роботодавець розробить та запровадить систему звітування про будь-які нещасні випадки, хвороби та аварії. Кожний нещасний випадок повідомлятиметься роботодавцю та розслідуватиметься, а також будуть розроблені відповідні заходи, аби уникнути нещасного випадку в майбутньому. Також будуть надані засоби захисту від несприятливих наслідків, як-от виробничих травм, інвалідності та хвороб (Закон Туреччини про охорону праці та здоров'я, стаття 14).

Роботодавець покриває всі витрати, пов'язані з наглядом (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, статті 4 та 15). Роботодавець розробить та запровадить систему звітування про будь-які нещасні випадки, хвороби та аварії.

Україна. Отримавши інформацію про нещасний випадок на виробництві та / або захворювання від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяву потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи тощо, роботодавець зобов'язаний протягом двох годин (з використанням будь-яких засобів зв'язку) та не пізніше наступного робочого дня (на паперовому носії) повідомити таким установам та особам:

- територіальний орган Державної служби з питань праці;
- робочий орган Фонду соціального страхування;
- керівник первинної організації профспілки;
- уповноважений орган чи наглядова рада підприємства (у разі її утворення);
- Державна служба з надзвичайних ситуацій у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі;
- якщо нещасний випадок та / або професійне захворювання підлягають спеціальному розслідуванню, роботодавець повинен повідомити про нещасний випадок відповідні органи.

Роботодавець повинен вести облік нещасних випадків та / або професійних захворювань.

5.2.7. Забезпечення умов

Грузія. Закон про приміщення та житло для працівників обмежується загальним обов'язком роботодавця покривати всі витрати, пов'язані з охороною праці, технікою безпеки та гігієною на робочому місці (стаття 7 ЗГПОП). Закон не вимагає окремих приміщень для чоловіків і жінок, а також не розглядає питання вимог щодо розміщення працівників.

Туреччина. Законодавство Туреччини (статті 53-67 Постанови про охорону праці та безпеку під час будівництва від 05.10.2013 р., опублікованої в Офіційному віснику, випуск № 28786, Додаток 4) передбачає, що для працівників проекту будуть забезпечені зручності, що відповідають обставинам їх роботи, зокрема доступ до їдалень, санітарні приміщення та відповідні зони для відпочинку.

Україна. Основні вимоги до облаштування робочих і неробочих зон передбачені наказом МНС України про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників. Конструкція і міцність будівель та споруд, призначених для розміщення робочих зон, повинні відповідати їх призначенню, зокрема забезпечувати: справний робочий стан устаткування і захисних пристроїв у робочих зонах, сприятливі умови для усунення виявлених несправностей, які можуть негативно вплинути на безпеку і здоров'я працівників; регулярне очищення робочих зон і їх устаткування, особливо в закритих робочих приміщеннях, для забезпечення належних санітарно-гігієнічних умов; можливість регулярного контролю і перевірок здатності функціонування захисних засобів і пристроїв, призначених для запобігання небезпеці або її усунення. Шляхи евакуації, аварійні виходи й підходи до них повинні бути вільними від будь-яких предметів. Рівень пожежної безпеки робочих зон, приміщень та інженерного устаткування повинен відповідати вимогам Правил пожежної безпеки в Україні. У закритих робочих приміщеннях повинно бути достатньо придатного для дихання повітря. Стаття 28 описує умови вбиралень та вимоги до житла.

5.2.8. Співпраця та консультації з працівниками проєкту з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності

Грузія. Стаття 9 закону присвячена консультаціям та участі працівників у питаннях охорони праці та безпеки життєдіяльності. Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники та / або їх представник був залучений (були залучені) до розв'язання цих питань шляхом проведення з ним(-и) консультації та надання працівникам права порушувати питання, що викликають занепокоєння. Закон визнає право працівників обирати представника для участі в консультаціях з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності (стаття 5.8 ЗГПОП)

Туреччина. Стаття 18. У робочому житті є дві основні сторони, тобто працівники та роботодавці, а трудове життя стосується відносин між цими сторонами. Час від часу інтереси цих сторін конфліктують, як-от економічна вигода чи комерційні інтереси. Виходячи з позиції сторін, роботодавці прагнуть максимізувати свої вигоди, а працівники прагнуть отримувати вищу заробітну плату. Обидві сторони мають свої організації. За цих обставин уряд відіграє ключову роль у регулюванні та координації відносин між двома сторонами. Тому «тристороннє співробітництво» є ключовим у проведенні заходів з охорони праці та безпеки життєдіяльності. Основна роль уряду полягає у розробленні законів та нормативних актів та їх впровадженні. Тим не менше, всі ключові політики, пов'язані з цим питанням, обговорюється між трьома партнерами, тобто профспілками, асоціаціями роботодавців та урядом.

Україна. Щодо зобов'язань роботодавця консультуватися із працівниками стосовно питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, як це передбачено Директивою ЄС 89/391/ЄЕС, законодавство України з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності не передбачає відповідальність працівників або представників працівників за безпеку та здоров'я працівників у збалансований спосіб (наприклад, на рівних із роботодавцем) або завчасні та своєчасні консультації роботодавця із працівниками або представниками працівників щодо наведених нижче питань.

- Призначення працівників для здійснення діяльності, пов'язаної із захистом та запобіганням професійним ризикам для установи та / або підприємства, а також щодо їх діяльності.
- Інформація про працівників, призначених здійснювати заходи з надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників, а також щодо самих заходів.
- Інформація щодо: оцінювання професійних ризиків; захисних заходів, що їх необхідно вжити, та, у разі необхідності, використання засобів захисту; переліку нещасних випадків на виробництві, які спричинили тимчасову непрацездатність тривалістю понад три

робочі дні; повідомлення про нещасні випадки на виробництві, від яких постраждали його працівники.

- Інформація про ризики для охорони праці та безпека життєдіяльності, захисні та профілактичні заходи та діяльність стосовно підприємства обох цих типів ризиків в установі та / або на підприємстві загалом та кожного виду робочих місць та / або роботи.
- Залучення, де це доречно, компетентних служб або осіб з-поза меж установи та / або підприємства, які будуть організовувати та підтримувати функціонування служб з питань охорони праці та безпека життєдіяльності.
- Планування та організація навчання працівників у сфері охорони праці та безпека життєдіяльності.

6. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ

Регіональний проєкт буде координуватись ОЧЕС. ОЧЕС здійснюватиме адміністрування проєктної діяльності на основі описаної нижче інституційної структури, яка передбачає Керівну раду / Регіональний керівний комітет Проєкту, Консультативний комітет та Групу впровадження Проєкту. ОЧЕС відповідатиме за загальну координацію трьох компонентів та, серед іншого, буде: (а) контролювати підготовку річних операційних планів та (б) готувати наглядові та інші звіти відповідно до вимог ГЕФ та Світового банку. Ролі та зони відповідальності установ, залучених до реалізації Проєкту, детально описуються в Операційному посібнику проєкту (ОПП). у разі потреби технічну підтримку ОЧЕС надаватиме Чорноморська комісія.

Орієнтовна стисла інформація про ключові органи та їх функції.

- **Регіональний керівний комітет.** РКК надаватиме настанови рівня політики та стратегії, серед іншого, забезпечуючи зв'язки з галузевими політиками та програмами, допомагаючи у розв'язанні будь-яких конфліктів, обговорюючи та пропонуючи покращення стратегії та операційної діяльності проєкту. РКК затверджуватиме звіт про хід роботи та річну програму роботи. До складу РКК увійдуть контактні особи семи країн СМПД та контактні особи ОЧЕС, призначені урядами чотирьох країн, що перебувають в центрі уваги проєкту ГЕФ «Блакить для Чорного моря», представник громадянського суспільства, представник приватного сектора та наукових кіл, відповідно до призначень контактних осіб проєкту «Блакить для Чорного моря» та Генерального секретаря (ГС) ПМС ОЧЕС. Він збиратиметься щонайменше раз на рік.
- **Консультативний комітет** формулюватиме рекомендації для РКК щодо покращення ефективності та результатів впровадження Проєкту. Він може надавати поради з питань, що стосуються партнерств. До складу Консультативного комітету увійдуть представник від ЧК, Механізму допомоги Чорному морю, Чорноморської комісії Конференції периферійних морських регіонів (КПМР), ЄК / Генерального директорату з морських справ та питань рибальства, Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО), Генеральної комісії з рибальства у Середземномор'ї (ГКРС) та Програми розвитку ООН (ПРООН). Відповідні органи, пов'язані з ОЧЕС, як-от Міжнародний центр вивчення Чорного моря (МЦВЧМ) та Чорноморський банк торгівлі та розвитку (ЧБТР), а також Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) та Європейський інвестиційний банк (ЄІБ) можуть бути запрошені як консультативні члени для одержання конкретних технічних настанов. Спеціальний представник у справах проєкту «Блакить для Чорного моря», призначений ОЧЕС, буде модерувати засідання / головуватиме на них та надаватиме загальні настанови рівня політики.

- **ГВП** - Секретаріат ОЧЕС (професійний, адміністративний та допоміжний персонал): фахівець з питань інновацій, команда з питань комунікацій (2 особи), фахівець з операційних питань / координатор програми, фахівець з інформаційних технологій, експерти з екологічних та соціальних питань, представник керівництва ОЧЕС, фахівець з питань закупівель та фінансів, асистент (стажер). ГВП відповідатиме за загальну координацію трьох компонентів та, серед іншого, буде: (а) контролювати підготовку річних оперативних планів та (б) готувати наглядові та інші звіти відповідно до вимог ГЕФ та Світового банку. У рамках Проєкту будуть залучені консультативні послуги для підтримки ГВП ОЧЕС в питаннях управління Конкурсом екологічних інновацій та задоволення вимог відповідних до стандартів РВЕСМ.

ГВП відповідатиме за виконання наведених нижче функцій.

- Нагляд за впровадженням цього порядку управління трудовими ресурсами.
- Залучення підрядників та консультантів для забезпечення належної координації у впровадженні цього порядку управління трудовими ресурсами.
- Забезпечення підготовки підрядниками своїх процедур з питань управління трудовими ресурсами (планів управління трудовими ресурсами підрядників), які відповідають цьому порядку управління трудовими ресурсами та плану екологічного і соціального менеджменту Підрядника (зокрема, положенням про охорону праці та здоров'я).
- Моніторинг дотримання підрядниками / субпідрядниками своїх зобов'язань перед залученими за контрактом працівниками, як це передбачено у Плані управління трудовими ресурсами та Плані екологічного та соціального менеджменту Підрядника, а також у застосовній закупівельній документації, згідно з СЕС 2 та національними законами про працю та у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності.
- Моніторинг процесу працевлаштування працівників за контрактом для забезпечення його відповідності цьому порядку управління трудовими ресурсами та національному законодавству про працю.
- Забезпечення створення та впровадження механізму розгляду скарг для працівників проєкту, а також інформування працівників про нього.
- Моніторинг впровадження Кодексу поведінки працівників та проведення тренінгів щодо Кодексу поведінки та профілактики у сфері СЕН/СД.
- Моніторинг дотримання стандартів охорони праці та техніки безпеки на робочих місцях відповідно до національного законодавства з охорони праці та техніки безпеки, вимог СЕС 2 щодо охорони праці та безпеки життєдіяльності, Плану охорони праці та безпеки життєдіяльності, настанов ВООЗ та Світового банку щодо запобігання коронавірусу.
- Фінансовий моніторинг проєкту через відстеження здійснення виплат в процесі впровадження заходів, що підтримуються грантами, та виділення грантових коштів одержувачам фінансування в рамках проєкту на основі платежів, що здійснюються відповідно до ходу його реалізації.
- Фінансовий моніторинг проєкту на основі відстеження платежів, що здійснюються відповідно до ходу реалізації проєкту, в процесі впровадження заходів, що підтримуються грантами, та виділення грантових коштів одержувачам фінансування в рамках проєкту на підставі платежів, що здійснюються відповідно до ходу його реалізації.
- Моніторинг впровадження механізму розгляду скарг для працівників проєкту, включаючи механізм повідомлення про випадки у сфері СЕН/СД.
- У разі тяжких, смертельних та масових нещасних випадків, інформування про них правоохоронних органів, інспекції праці та Світового банку.

7. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ

У цьому розділі окреслено процедури щодо управління трудовими ресурсами, охорони праці та безпеки життєдіяльності, звітності та моніторингу, а також інші політики та процедури, які повинні бути затверджені суб'єктами-виконавцями у кожній країні-бенефіціарі. Політики та процедури будуть поширюватися на всіх працівників проекту, консультантів та працівників за контрактом, зайнятих у проектній діяльності.

Інституції з управління проектом та підрядники мають застосовувати представлені нижче політики та процедури управління працею. Усі національні підрядники за цим проектом повинні дотримуватись національного законодавства у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності та Кодексу законів про працю тієї країни, в якій вони працюватимуть. Крім того, підрядники повинні дотримуватись положень, передбачених СЕС 2 Світового банку. Підрядники повинні будуть застосовувати у своїх внутрішніх процедурах з питань управління трудовими ресурсами, національне законодавство та стандарти Світового банку.

Цей розділ буде оновлюватися та змінюватись відповідно до необхідності після укладання грантових контрактів.

7.1. Політики та процедури щодо зайнятості

Усі підрядники підготують плани управління трудовими ресурсами підрядника відповідно до Порядку управління трудовими ресурсами цього проекту, національного законодавства та вимог Світового банку. Підрядники повинні оголосити свої позиції та зобов'язання щодо таких тем:

- примусова та дитяча праця;
- недискримінація;
- гендерна рівність;
- праця та умови праці;
- механізм розгляду скарг.

План управління трудовими ресурсами має бути розповсюджений серед усіх працівників проекту, і підрядники організують навчальні заняття, аби забезпечити обізнаність всіх працівників з політиками та процедурами проекту.

Примусова та дитяча праця. Мінімальний вік для працевлаштування в рамках проекту становить 18 років. Отже, Підрядники не братимуть на роботу осіб віком до 18 років. Підрядники повинні будуть перевіряти вік усіх працівників. Це вимагатиме від працівників надання офіційних документів для підтвердження віку, як-от національної ідентифікаційної картки, паспорту, посвідчення водія, свідоцтва про народження, дійсних медичних або шкільних документів.

Якщо виявиться, що за проектом працює дитина, яка не досягла зазначеного мінімального віку, ГВП застосує такі заходи: вилучення дитини із ситуації, що склалася, попередження відповідального підрядника та робота з ним для підготовки плану коригувальних дій. ГВП буде уважно стежити за виконанням цього плану.

Працівники за контрактом не сплачуватимуть жодних комісій за найм. Якщо стягуватимуться будь-які комісії за найм, зокрема агентські збори, плату за заявку, їх сплачуватиме Роботодавець («Підрядник»).

Недискримінація. Усі працівники, найняті за проектом, будь-то найняті безпосередньо, за контрактом чи субпідрядом, працевлаштовуватимуться на основі принципів недискримінації. Будь-яка дискримінація за статтю, сексуальною орієнтацією, віком, расою, етнічною приналежністю, політичним вибором, соціальним походженням, місцем проживання, інвалідністю, статусом чи профспілковою діяльністю, а також за іншими критеріями, які не стосуються його / її професійних якостей, забороняється. Не буде жодної дискримінації щодо

будь-яких аспектів трудових відносин, як-от найму, компенсації, умов праці та умов працевлаштування, доступу до навчання, просування по службі або припинення зайнятості.

Сексуальна експлуатація та насильство (СЕН) та сексуальні домагання (СД). Сексуальна експлуатація - це будь-яке фактичне зловживання вразливим становищем, різною силою чи довірою у сексуальних цілях або спроба це зробити, зокрема, серед іншого, отримання користі у грошовому, соціальному чи політичному плані від сексуальної експлуатації іншої особи (Глосарій ООН з питань сексуальної експлуатації та насильства 2017 р., стор. 6). Сексуальне насильство є фактичним фізичним вторгненням сексуального характеру або спробою такого вторгнення, чи то силою, чи в нерівних чи примусових умовах (Глосарій ООН з питань сексуальної експлуатації та насильства 2017 р., стор. 5). Сексуальні домагання - це будь-які небажані сексуальні спроби, прохання про сексуальні послуги та інші вербальні або фізичні дії сексуального характеру. Працівникам проекту забороняється вчиняти будь-які дії із СЕН/СД. На початку зайнятості працівники проекту повинні підписати Кодекс поведінки. Працівники проекту пройдуть тренінг з Кодексу поведінки та запобігання СЕН/СД.

Гендерна рівність. Усі підрядники та інституції управління проектом підтримуватимуть Політику та Керівні настанови ГЕФ з питань гендерної рівності, докладаючи зусиль для висунення на передній план гендерної проблематики та сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок у їхній діяльності за проектом. Згідно з оцінками, близько 15 відсотків загальної робочої сили проекту становитимуть жінки, тоді як заохочується їх ширше представництво безпосередньо серед працівників проекту та у механізмах ухвалення рішень. Підрядники несуть відповідальність за забезпечення умов праці для збільшення кількості жінок.

Приймання на роботу. Процедури найму повинні бути прозорими, публічними та недискримінаційними щодо етнічної приналежності, релігії, сексуальної орієнтації, інвалідності, статі та інших підстав, включених у Документ про порядок управління працею та СЕС 2 Світового банку. Підрядник братиме до уваги викладене нижче.

- Конкурси з відбору для працевлаштування відповідатимуть вимогам щодо гендерної рівності, недискримінації та рівних можливостей.
- Заявки на працевлаштування розглядатимуться відповідно до процедур подання заявок, встановлених підрядниками.
- До найму будуть надані чіткі описи вакансій, які пояснюватимуть навички, необхідні для кожної посади.
- Підрядники інформуватимуть місцеві громади та групи населення про можливості працевлаштування за допомогою найбільш відповідних каналів та розроблятимуть оголошення про роботу відповідною мовою з чіткими формулюваннями, які забезпечують інклюзивність.
- Потрібно працевлаштування на основі заслуг; однак підрядники можуть надавати пріоритет кандидатам із місцевих громад та неблагополучних груп, як-от жінкам та інвалідам.

Умови зайнятості. Всім працівникам проекту буде надана чітка та зрозуміла інформація та документація щодо умов їхньої роботи. Інформація та документація визначатимуть їхні права відповідно до національного законодавства про працю та зайнятість (які включатимуть усі застосовні колективні договори), зокрема їхні права, пов'язані з робочим часом, заробітною платою, понаднормовими роботами, компенсаціями та пільгами, а також права, що впливають із вимоги національних процедур у сфері управління трудовими ресурсами. Ця інформація та документація надаватимуться на початку трудових відносин, а також у разі будь-яких суттєвих змін щодо умов зайнятості.

Зазвичай інформація, яка надається працівникам на початку роботи, визначається у відповідних положеннях національного законодавства. Документи та контракти міститимуть, відповідно до потреби, інформацію про такі питання:

- назва та юридична адреса роботодавця;
- П.І.П. працівників;
- посади працівників;
- дата початку працевлаштування;
- якщо зайнятість не є постійною, передбачуваний термін дії контракту;
- місце роботи або (якщо немає постійного місця роботи) основне місце розташування;
- забезпечення житлом й розміщення та необхідна оплата, якщо така є;
- години роботи, перерви на відпочинок, права на відпустку та інші пов'язані з цим питання;
- правила, що стосуються понаднормової роботи та компенсації за понаднормову роботу;
- рівні та правила нарахування заробітної плати, платні та інших виплат, зокрема будь-які правила, що стосуються термінів виплати та відрахувань;
- час, за який працівник може надати заяву щодо припинення трудових відносин, та час, за який працівник може отримати повідомлення про припинення трудових відносин;
- дисциплінарні процедури, які застосовуються до працівника, зокрема відомості про представництво, доступне для працівника, та будь-який механізм оскарження;
- відомості про процедури подання скарг, зокрема про особу, якій мають бути адресовані скарги;
- будь-які домовленості щодо колективних переговорів, які застосовуються до працівника.

Під час працевлаштування кожен працівник буде усно ознайомлений зі змістом контракту, розпорядчими документами установи, технікою безпеки праці та організацією охорони праці та безпеки життєдіяльності на робочому місці. Інформація про умови працевлаштування буде доступна на робочих місцях.

Залежно від походження роботодавця та працівника контракти будуть складатися відповідною мовою, яка є зрозумілою для обох сторін.

Підрядники щомісяця надаватимуть працівникам розрахункові листи щодо їхньої зарплати. Ці листи повинні містити таку інформацію:

- погодинна / денна ставка;
- робочі дні;
- понаднормові години / дні;
- період.

Право на організацію. Усі працівники за цим проектом можуть вільно вступати до профспілки. Жоден працівник не буде стикатися з дискримінацією, неналежним ставленням та покаранням стосовно будь-яких аспектів трудових відносин, як-от найму, компенсації, умов праці та умов працевлаштування, доступу до навчання, просування по службі або припинення зайнятості, через те, що він є членом профспілки.

Розміщення працівників. У разі надання житла для проектної діяльності підрядники несуть відповідальність за забезпечення належних гігієнічних норм та наявність свіжої питної води, чистих ліжок, туалетів та душових, чистих спалень, хорошого освітлення, шаф, належної вентиляції, безпечної інфраструктури щодо електропостачання, пожеж та блискавкозахисту, окремих приміщень для приготування та споживання їжі у місцях розміщення. Підрядники будуть зобов'язані виконувати вимоги посібника-інструкції «Розміщення працівників: процеси та стандарти» Міжнародної фінансової корпорації та Європейського банку реконструкції та розвитку.

7.2. Політики та процедури у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності

Плани з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Передбачається, що трудові ризики в основному будуть пов'язані з охорони праці та безпеки життєдіяльності щодо невеликих грантів. Для пом'якшення ризиків у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності всі установи, компанії, підрядники та субпідрядники дотримуватимуться вимог стандартів охорони праці та безпеки життєдіяльності, що відповідають місцевим нормативним актам, керівним принципам СБ з гігієни та безпеки навколишнього середовища та належним міжнародним та галузевим практикам. До планів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, які будуть підготовлені підрядниками, повинні, як мінімум, бути включені наведені нижче стандартні вимоги у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності:

- процедура оцінювання ризиків;
- процедура реагування на надзвичайні ситуації;
- підйом важких матеріалів;
- безпека для дихальних шляхів;
- безпека від шуму; пожежна безпека; безпека поводження з матеріалами; безпека улаштування бетону та кладки;
- засоби індивідуального захисту;
- навчання з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності.

Оцінювання ризиків. Усі підрядники зобов'язані розробити аналіз на основі оцінювання ризиків для виявлення небезпек та ризиків у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності на робочому місці. Підрядники розроблять плани управління ризиками, зокрема процедури їх оцінювання, для пом'якшення ризиків у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності. Процедури мають бути спрямовані на створення та підтримання безпечного робочого середовища, зокрема безпеки та безризиковості для здоров'я робочих місць, машин, обладнання та процесів, що перебувають під контролем. Підрядники повинні вести записи про навчання.

Усі підрядники будуть наймати фахівців з охорони праці, які працюватимуть на будівельних майданчиках.

Тренінги з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Роботодавець несе відповідальність за проведення до початку роботи навчання працівників у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності зрозумілою для них мовою стосовно таких питань:

- загальні принципи охорони праці;
- робочі процедури, обладнання, машини, посібник та інструкції з використання та ремонту робочого обладнання;
- надзвичайні ситуації та плани евакуації, їх реалізація;
- наявні загрози та ризики, а також заходи, що їх необхідно вжити для їх подолання.

ЗІЗ. Роботодавець безкоштовно надасть працівникам спеціальний одяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ). Такі засоби індивідуального захисту мають надаватися працівникам, які залучені до робіт, пов'язаних із ліквідацією наслідків аварій та стихійних лих. У випадках, коли ЗІЗ не працюють не з вини працівника, роботодавець зобов'язаний замінити ЗІЗ власним коштом. Якщо працівник купує ЗІЗ своїм коштом, роботодавець зобов'язаний відшкодувати такі витрати.

Політика щодо відмови від роботи. Працівники мають право відмовитись від виконання наданих роботодавцем завдань чи розпоряджень, які становлять для працівників ризик з точки зору охорони праці. У разі небезпеки працівники мають право покинути робоче місце. Підрядники не звільнятимуть працівника з роботи та не будуть ставити його у менш вигідне

становище, ніж інші працівники, якщо такий працівник використовує право повідомити або покинути робоче місце під час загрози небезпеки.

Якщо уникнути небезпеки для здоров'я та безпеки неможливо, роботодавець зобов'язаний вжити відповідних захисних заходів. До них належить боротьба з небезпекою у джерела за допомогою захисних розчинів та забезпечення відповідних засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) без будь-яких витрат для працівника за проектом / підпроектом.

Роботодавець покриває всі витрати, пов'язані з наглядом (Закон Туреччини про охорону праці та безпеку життєдіяльності, статті 4 та 15). Роботодавець розробить та запровадить систему звітності про будь-які нещасні випадки, хвороби та аварії.

Звітність. Підрядники розроблять та запровадять систему звітування про будь-які нещасні випадки, хвороби та аварії. Кожний нещасний випадок повідомлятиметься замовникові та розслідуватиметься, а також будуть розроблені відповідні заходи, аби уникнути нещасного випадку в майбутньому. Підрядники реєструватимуть нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання та аварії, які можуть створити ризик з точки зору охорони праці.

Підрядники зобов'язані протягом двох робочих днів (48 годин) повідомляти Банк про будь-які нещасні випадки або аварії, пов'язані з проектом, які мають або можуть мати значний негативний вплив на навколишнє середовище, громади, що зазнають впливу, громадськість або працівників (аварії, нещасні випадки або обставини з питань праці й у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності).

У разі виникнення аварії, що стосується охорони праці та безпека життєдіяльності, роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники та / або їх представники були залучені до розв'язання цих питань шляхом проведення з ними консультацій та надання працівникам права підіймати питання, що викликають занепокоєння. Підрядники розроблять механізм, згідно з яким працівники вибиратимуть представників для участі в консультаціях з питань охорони праці та безпека життєдіяльності.

COVID-19. Підрядники вживатимуть усіх необхідних заходів для протидії пандемії коронавірусу та будь-яким іншим пандеміям, які можуть загрожувати здоров'ю працівників відповідно до вказівок ВООЗ, вимог Світового банку та національних нормативних актів. Для цього підрядники зобов'язані виконувати наведені нижче дії. Ці дії визначають мінімальні стандарти.

- Визначати працівників, які мають супутні захворювання або іншим чином можуть перебувати у групі ризику щодо коронавірусу.
- Безкоштовно надавати достатню кількість засобів захисту, як-от масок та засобів гігієни. Підрядники повинні часто міняти їх відповідно до настанов ВООЗ.
- Забезпечити гігієнічне, чисте та просторе робоче середовище, де працівники можуть дотримуватись правил щодо фізичного дистанціювання.
- Перевіряти та реєструвати температуру працівників та інших осіб, які заходять на будівельний майданчик, або вимагати самостійно повідомляти її до або при вході на нього; проведення щоденних інструктажів та надання письмових документів, в рамках яких увага зосереджується на конкретних міркуваннях щодо коронавірусу, зокрема на етикеті щодо кашлю, гігієні рук та заходах фізичного дистанціювання.
- Запобігати поверненню працівника на будівельний майданчик протягом 14 днів після відвідування зони ураження або контакту із зараженою людиною або ж забезпечувати ізоляцію такого працівника протягом 14 днів.
- Запобігати приходу на будівельний майданчик хворого працівника, при необхідності направляти його до місцевих закладів охорони здоров'я або вимагати ізоляції вдома протягом 14 днів.
- Забезпечити комплектацію місць миття рук милом, одноразовими паперовими рушниками та закритими урнами для сміття у ключових пунктах на всій території

будівельного майданчика, зокрема на входах / виходах до робочих зон, у туалетах, їдальнях чи місцях видачі їжі або надання питної води. Також можна використовувати дезінфекційний засіб на основі спирту (за наявності, зі вмістом спирту на рівні 60-95%).

Підрядник повинен дотримуватися обмежень, оголошень та настанов національних урядів, країн світу та ВООЗ.

8. ВІК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Мінімальний вік працевлаштування за цим проектом становить 18 років. Підрядники у рамках проекту зобов'язані перевіряти вік усіх працівників. Це вимагатиме від працівників надання офіційної документації, до якої може належати свідоцтво про народження, національна ідентифікаційна картка, паспорт або посвідчення водія.

Якщо виявлено дитину, яка не досягла мінімального віку (18 років) та працює над проектом, будуть відповідально вжиті заходи щодо негайного припинення трудової діяльності або залучення дитини, якнайкраще враховуючи її інтереси.

9. УМОВИ

Між чотирма країнами-бенефіціарами існують відмінності в умовах праці та правах щодо неї. Цей розділ має на меті встановити принципи щодо умов та надати вказівки щодо місцевих ПУТР, де ці питання будуть викладені детально. Основні принципи визначення умов є такими:

- Не встановлювати обов'язкових та окремих умов щодо тем, які регулюються національним законодавством.
- Використовувати міжнародні стандарти щодо умов, які не є чітко регламентовані національним законодавством.
- Нульова толерантність щодо надзвичайно критичних питань, як-от дитяча праця та відсутність дискримінації.

Умови є такими:

- Заробітна плата буде виплачуватися щомісяця, якщо тільки характер трудового договору не дозволяє щомісячної виплати. Зарплата буде виплачуватись у перший день наступного місяця.
- Тижневий робочий час становить 45 годин у Туреччині, але 40 годин у Грузії, Молдові та Україні. Під час реалізація проекту підрядник та субпідрядники дотримуватимуться національного законодавства країни, в якій вони працюють.
- Праця понад тижневий робочий час вважається понаднормовою. Загальний обсяг понаднормової роботи має відповідати національному законодавству. Коефіцієнт винагороди за понаднормові роботи буде визначено в контракті кожного працівника; однак ставка не може бути нижчою за 1,5 від погодженої погодинної ставки.
- Заявка на нічну зміну для роботи за проектом розглядатиметься відповідно до національного законодавства.
- Підрядник повинен забезпечити щотижня для всіх працівників як мінімум 24-години відпочинку без перерви; однак підрядникам рекомендується збільшити тижневий відпочинок до 48 годин на тиждень. Щоденний відпочинок регулюватимуть національне законодавство. Дотримання щоденних перерв має бути включене до трудових контрактів.

- Дні щорічної оплачуваної відпустки регулюватимуться контрактами з працівниками, а кількість днів відпустки відповідатиме вимогам національного законодавства. Працівники можуть використовувати дні щорічної відпустки після перших шести місяців роботи.
- Використання для проекту примусової чи дитячої праці суворо заборонено, і це є вагомою підставою для розірвання договору.
- Підрядники повинні надіслати попереднє письмове повідомлення як мінімум за 30 календарних днів до припинення трудового договору. Якщо національне законодавство країни, в якій працює підрядник, визначає триваліший строк повідомлення, підрядник повинен дотримуватись національного законодавства. Розмір вихідних виплат та виплат у зв'язку зі звільненням регулюється відповідно до національних нормативних актів. Працівникам виплачуються всі передбачені законодавством виплати (як-от заробітна плата, вихідна допомога, невикористана щорічна відпустка, соціальне страхування) до припинення трудового договору.

10. МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

Для всіх працівників проекту, зокрема працівників за контрактом та субпідрядників (і, де це доречно, їх організацій) працюватиме механізм розгляду скарг, аби вони могли висловлювати занепокоєння на робочому місці. Під час прийняття на роботу працівники проекту будуть поінформовані про механізм розгляду скарг та запроваджені заходи для їх захисту від переслідування за його використання. Будуть вжиті заходи для того, аби механізм розгляду скарг був легкодоступним для всіх працівників проекту. Під час реалізації проекту механізм розгляду скарг буде адаптований, щоб уможливити приймання скарг, пов'язаних з СЕН/СД.

Підрядник повинен розробити цей механізм розгляду скарг та забезпечити, щоб усі працівники проекту, зокрема працівники грантоотримувачів, заробітна плата яких виплачується коштом бюджету проекту, були поінформовані про нього та мали доступ до засобів подання скарг незалежно від їхньої посади, статусу зайнятості, тривалості служби або положення. Працівникам за контрактом будуть доступні канали для подання скарг про випадки СЕН/СД.

Мета Механізму розгляду скарг

Проект матиме прозорий і неупереджений механізм розгляду скарг працівників для:

- якнайшвидшого виявлення проблем та занепокоєнь у сфері праці з метою своєчасного та проактивного реагування на них,
- постійного підвищення залучення працівників,
- забезпечення дотримання СЕС 2.

Принципи

Механізм розгляду скарг буде представлений під час ознайомчих тренінгів для персоналу, які будуть проведені для всіх працівників проекту. Він ґрунтуватиметься на наведених нижче принципах.

- Будь-який працівник може висловлювати занепокоєння та скарги в будь-який час, без побоювань щодо переслідування та помсти.
- Усі скарги розглядатимуться справедливо та з повагою.

- Процес роботи зі скаргами буде прозорим та дозволить працівникам висловлювати свої занепокоєння та подавати скарги.
- Не буде дискримінації відносно тих, хто подає скарги, і будь-які скарги будуть розглядатись конфіденційно.
- Анонімні скарги будуть розглядатись так само, як і інші скарги, походження яких відоме.
- Керівництво буде серйозно ставитися до скарг і вчасно вживати належних заходів у відповідь на них.
- Після одержання скарги ГВП підтверджує її отримання протягом п'яти (5) робочих днів. За цей час скаржникові буде надана інформація про час реагування, подальші кроки та контактну особу зі складу команди Проєкту.
- Процес роботи зі скаргами (отримання, вивчення та розв'язання) буде послідовним та прозорим.
- Особиста інформація зацікавлених сторін, що зазнали впливу, буде розглядатися як конфіденційна. За необхідності ГВП враховуватиме інші запити щодо конфіденційності. Допускатиметься подання анонімних скарг.
- Інформація про існування механізму подання скарг буде легко доступною для всіх працівників за проєкту (які працюють безпосередньо по найму або за контрактом) через дошки оголошень, наявність «скриньки для пропозицій / скарг» та, за потреби, інших засобів. Механізм передбачатиме спеціальну гарячу лінію, яка матиме прямий зв'язок з керівництвом проєктом та дозволить працівникам телефонувати або надсилати повідомлення.
- Механізм розгляду скарг буде створений до початку проєкту і підтримуватиметься впродовж усього терміну його реалізації.
- Механізм розгляду скарг працівників за проєктом не перешкоджатиме зверненню працівників до суду.

Складові Механізму:

- процедура отримання скарг, як-от форма для коментарів / скарг, скриньки для пропозицій, електронна пошта, гаряча телефонна лінія або особистий прийом;
- програмне забезпечення для фіксації та відстеження скарг, що дозволяє відстежувати частоту відповідей, нерозглянуті скарги, якість відповідей тощо;
- встановлені терміни реагування на скарги;
- підрозділ, відповідальний за приймання, запис та відстеження скарг;
- процедура подання скарги, пов'язаної з утисками на робочому місці та гендерно зумовленим насильством.

Процес

Управління в рамках Механізму розгляду скарг передбачатиме 5 етапів.

Етап 1 - отримано зворотний зв'язок. Працівники можуть надавати свій зворотний зв'язок (висловлювати занепокоєння / подавати скарги / надавати рекомендації тощо) у зв'язку з Проєктом різними способами: усно під час зустрічі, через вебсайт, електронною поштою, через телефонний дзвінок чи офіційне листування тощо. У будь-якому випадку Підрядник забезпечить, щоб він був задокументований та врахований із наданням відповіді у тих випадках, коли вона потрібна.

Етап 2 - скаргу зафіксовано в журналі. При виявленні скарги вона офіційно реєструється, отримує унікальний ідентифікаційний номер та класифікується залежно від типу та тяжкості. Первинна відповідь надсилається особі (особам), яка (які) підняла (підняли) питання зі скаргою, з підтвердженням отримання відповідного зворотного зв'язку від них та інформацією про подальші кроки в рамках процесу її розгляду, оціночні часові рамки щодо них та контактну особу. Час відповідь в рамках цього етапу становить 5 днів.

Етап 3 - вивчення та шлях розв'язання. Роботодавець (ГВП або Підрядник) вивчатиме скарги та пов'язані з ними обставини. Це вивчення проводитиметься своєчасно. Його результати будуть розглянуті та буде запропоновано шлях розв'язання. Напрацювання шляху розв'язання може передбачати консультації із залученими особами, а в деяких випадках - з незалежною третьою стороною. Після цього запропонований шлях розв'язання буде офіційно повідомлений всім сторонам.

Етап 4 - розв'язання. Якщо шлях розв'язання приймається всіма сторонами, він реалізується, і випадок зі скаргою закривається. Якщо шлях розв'язання не приймається, його буде переглянуто, і може бути запропонована змінений шлях розв'язання. Особа (особи), яка (які) зазнали впливу, може (можуть) у будь-який час обрати застосування зовнішніх засобів правового захисту, зокрема, якщо не вдається знайти узгоджений шлях розв'язання.

Етап 5 - моніторинг та оцінювання. Після реалізації шляху розв'язання буде здійснюватися моніторинг та оцінювання його ефективності. Усі сторони буде повідомлено про те, що шлях розв'язання був реалізований, і вони матимуть можливість надавати зворотний зв'язок щодо процесу роботи зі скаргами та його реалізації.

На додаток до Механізму розгляду скарг працівників, існуватиме окремий механізм для місцевих осіб, які зазнали впливу проекту, відповідно до вимог СЕС 10. Таким чином, у рамках проєктів будуть впроваджені два окремі механізми розгляду скарг.

Під час реалізації проєктів Механізм розгляду скарг буде адаптований таким чином, щоб уможливити отримання скарг у зв'язку з СЕН/СД. Цей Механізм розгляду скарг відповідатиме вимогам Керівництва Світового банку щодо механізмів розгляду скарг у зв'язку з СЕН/СД.

11. УПРАВЛІННЯ ПІДРЯДНИКАМИ

Для проведення переговорів та укладання контрактів підрядник у рамках проєкту використовуватиме Стандартну документацію закупівель Банку в редакції 2021 року, зокрема щодо трудових та професійних вимог, вимог з охорони праці та техніки безпеки. Закупівлі не суперечитимуть національному законодавству чотирьох країн-бенефіціарів та повинні відповідати СЕС 2 Світового банку.

У рамках процесу відбору підрядників з проєктування та будівництва, які залучатимуть працівників за контрактом, ГВП може розглядати таку інформацію:

- інформація з публічних джерел, наприклад з реєстрів підприємств та публічних документів, яка стосується порушень чинного законодавства про працю, зокрема звіти інспекцій з питань праці та інших правоохоронних органів;
- ліцензії на ведення господарської діяльності, реєстрації, дозволи та погодження;
- документи, що стосуються систем управління працею, зокрема питань охорони праці, наприклад, плани управління трудовими ресурсами;

- ідентифікація персоналу з питань праці, безпеки та здоров'я, визначення їхньої кваліфікації та виявлення сертифікатів;
- сертифікати працівників / дозволи / навчання для виконання необхідних робіт;
- відомості про порушення безпеки та охорони здоров'я та відповіді;
- відомості про нещасні та смертельні випадки й повідомлення до органів влади;
- відомості про передбачені законодавством пільги працівникам та докази зарахування працівників до відповідних програм;
- зарплатні відомості працівників, зокрема щодо відпрацьованих годин роботи та отриманих виплат;
- ідентифікація членів комітету з питань безпеки та протоколи засідань;
- копії попередніх контактів із підрядниками та постачальниками із зазначенням положень та умов, що відображають СЕС 2.

Співробітники та / або консультанти, призначені ГПП, керуватимуть роботою Підрядників стосовно найманих працівників та контролюватимуть її, зосереджуючись на дотриманні підрядниками своїх договірних угод (зобов'язань, заяв та гарантій) відповідно до умов, які є прийнятними для Банку. Це може передбачати періодичні аудити, інспекції та / або перевірки в місцях реалізації проєктів або на робочих місцях та / або записи з ведення справ та звіти, складені підрядниками.

До записів та звітів підрядників з питань управління трудовими ресурсами може належати наведене нижче:

- а) репрезентативна вибірка трудових договорів або угод між третіми сторонами та працівниками за контрактами;
- б) записи, що стосуються отриманих скарг та реагування на них;
- в) звіти, що стосуються перевірок безпеки, зокрема смертельних випадків та аварій, а також здійснення коригувальних дій;
- г) записи, що стосуються випадків недотримання національного законодавства;
- д) записи про проведене навчання працівників за контрактом для роз'яснення умов праці та положень ОПБЖ в рамках проєкту.

ГВП включатиме вимоги СЕС 2 до контрактних угод з Підрядником (-ами) разом із відповідними засобами правового захисту на випадок їх недотримання. Засоби правового захисту на випадок недотримання будуть встановлені на етапі проведення конкурсних торгів та визначені під час контрактних переговорів з третіми сторонами (Підрядником (-ами) та субпідрядниками). Цей порядок управління трудовими ресурсами періодично оновлюватиметься для відображення засобів правового захисту.

12. ГРОМАДСЬКІ ПРАЦІВНИКИ

Громадські працівники не залучатимуться до робіт в рамках проєкту.

13. ПЕРВИННІ ПОСТАЧАЛЬНИКИ

Категорія робітників первинних суб'єктів господарювання в ланцюзі постачання не залучатимуться до робіт в рамках проєкту.

ДОДАТОК 1

Зразок кодексу поведінки

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ

Ми - Підрядник, [зазначте назву Підрядника], підписали договір із [зазначте назву Роботодавця] на [зазначте опис робіт]. Ці роботи будуть проводитися на [зазначте Будівельний майданчик та інші місця, де будуть проводитись Роботи]. Наш контракт вимагає від нас вжиття заходів для подолання екологічних та соціальних ризиків, пов'язаних з Роботами, зокрема ризиків сексуальної експлуатації та насильства, а також сексуальних домагань.

Цей Кодекс поведінки є частиною наших заходів із подолання екологічних та соціальних ризиків, пов'язаних з Роботами. Це стосується всього нашого персоналу, робітників та інших працівників на Будівельному майданчику або в інших місцях, де виконуються Роботи. Це також стосується персоналу кожного субпідрядника та будь-якого іншого персоналу, який допомагає нам у виконанні Робіт. Усі такі особи іменуються «Персоналом Підрядника» і підпадають під дію цього Кодексу поведінки.

Цей Кодекс поведінки визначає поведінку, яку ми вимагаємо від усього Персоналу Підрядника.

Наше робоче місце - це середовище, де небезпечна, образлива, непристойна чи насильницька поведінка не допускатиметься, і де всі люди повинні відчувати себе комфортно, порушуючи питання чи занепокоєння, без побоювань помсти.

ПОВЕДІНКА, ЩО ВИМАГАЄТЬСЯ

Персонал Підрядника повинен:

1. грамотно та старанно виконувати свої обов'язки;
2. дотримуватись цього Кодексу поведінки та всіх чинних законів, нормативних актів та інших вимог, зокрема вимог щодо охорони здоров'я, безпеки та добробуту іншого персоналу Підрядника та будь-якої іншої особи;
3. підтримувати безпечні умови праці, зокрема шляхом:
 - a. забезпечення безпеки та безризиковості для здоров'я робочих місць, машин, обладнання та процесів, що перебувають під контролем кожної особи,
 - b. носіння необхідних засобів індивідуального захисту,
 - c. застосування відповідних заходів щодо хімічних, фізичних та біологічних речовин та агентів,
 - d. дотримання відповідних операційних процедур на випадок надзвичайних обставин.
4. повідомляти про робочі ситуації, які, на його / її думку, не є безпечними або здоровими, і усунути від робочої ситуації, яка, на його / її думку, обґрунтовано є неминучою та небезпечною для його / її життя чи здоров'я;
5. ставитися до інших людей з повагою і не дискримінувати певні групи, як-от жінок, осіб з інвалідністю, працівників-мігрантів та дітей;
6. не вдаватися до будь-яких форм сексуальних домагань, зокрема небажаних сексуальних спроб, прохань про сексуальні послуги та інших небажаних словесних або фізичних дій сексуального характеру з персоналом інших підрядників або роботодавців;

7. не брати участь у сексуальній експлуатації, що означає будь-яке фактичне зловживання вразливим становищем, різною силою чи довірою у сексуальних цілях або спробу це зробити, зокрема, серед іншого, отримання користі у грошовому, соціальному чи політичному плані від сексуальної експлуатації іншої особи. У проєктах / операціях, що фінансуються Світовим банком, сексуальна експлуатація виникає, коли доступ до товарів, робіт, консалтингових або неконсультаційних послуг, що фінансуються Банком, або користь від них, використовуються для отримання сексуальної вигоди;
8. не вдаватися до зґвалтування, що означає фізичне вимушене або іншим чином примусове - навіть незначне - проникнення у піхву, анус або рот пенісом або іншою частиною тіла. Це також включає проникнення в піхву або анус якимось предметом. Зґвалтування включає зґвалтування в шлюбі та анальне зґвалтування / содомію. Спроба зробити це відома як спроба зґвалтування. Зґвалтування особи двома або більшою кількістю кривдників відоме як групове зґвалтування;
9. не вдаватися до сексуального насильства, що означає будь-яку форму сексуального контакту без згоди, яка не спричиняє проникнення або не включає його. До прикладів належать: спроба зґвалтування, а також небажаний поцілунок, ласка або дотик до геніталій та сідниць, будь-яка форма статевої активності з особами віком до 18 років, за винятком випадків вже наявного шлюбу;
10. проходити відповідні навчальні курси, які будуть забезпечені, стосовно екологічних та соціальних аспектів Контракту, зокрема з питань охорони здоров'я та безпеки, сексуальної експлуатації та насильства (СЕН);
11. повідомляти про порушення цього Кодексу поведінки;
12. не мститися будь-якій особі, яка повідомляє про порушення цього Кодексу поведінки нам чи Роботодавцю, або яка використовує *[Механізм розгляду [розв'язання] скарг у рамках проєкту]*.

ПІДНЯТТЯ ПИТАНЬ, ЩО СТАНОВЛЯТЬ ЗАНЕПОКОЄННЯ

Якщо будь-яка особа спостерігає поведінку, яка, на її думку, може бути порушенням цього Кодексу поведінки, або яка іншим чином становить для неї занепокоєння, йому / їй слід негайно підняти це питання. Це можна зробити одним із таких способів:

1. зверніться *[азначте П.І.П. експерта Виконавця із соціальних питань, який має відповідний досвід роботи у сфері гендерного насильства, або якщо така особа не вимагається за Договором, іншої особи, призначеної Виконавцем для розв'язання цих питань]* у письмовій формі за цією адресою [], або телефоном за номером [], або особисто за адресою [] або
2. зателефонуйте за номером [] на гарячу лінію Виконавця (якщо така є) і залиште своє повідомлення.

Особистість заявника залишатиметься конфіденційною за виключенням тих випадків, коли повідомлення про звинувачення є обов'язковим згідно із законодавством країни. Також можуть подаватися анонімні скарги або заяви, які розглядатимуться належним чином. Ми серйозно ставимося до всіх повідомлень про можливі порушення, будемо вивчати їх та вживати

відповідних заходів. Ми надамо актуальні направлення до постачальників послуг, які можуть допомогти та підтримати особу, яка пережила можливий випадок, описаний у звинуваченнях.

Не буде жодної помсти будь-якій особі, яка сумлінно висловлює занепокоєння щодо будь-якої поведінки, забороненої цим Кодексом. Така помста буде порушенням цього Кодексу поведінки.

НАСЛІДКИ ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ ПОВЕДІНКИ

Будь-яке порушення цього Кодексу поведінки персоналом Виконавця може спричинити серйозні наслідки, аж до розриву трудових відносин та можливого юридичного звернення до правоохоронних органів.

ДЛЯ ПЕРСОНАЛУ ВИКОНАВЦЯ:

Я отримав копію цього Кодексу поведінки, викладену мовою, яку я розумію. Я розумію, що якщо у мене виникнуть запитання стосовно цього Кодексу поведінки, я можу звернутися до [зазначити П.І.П. контактної особи Підрядника з відповідним досвідом роботи у сфері гендерного насильства] з проханням надати пояснення.

П.І.П. співробітника Підрядника: [зазначити П.І.П.]

Підпис: _____

Дата (день, місяць, рік): _____

Підпис уповноваженого представника Підрядника:

Підпис: _____

Дата (день, місяць, рік): _____