

## **Східна Україна: возз'єднання, відновлення, відродження – Проект 3В**

### **Порядок організації праці (LMP)**

**Травень 2020 року**

## Зміст

<b>Скорочення та аббревіатури</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Вступ</b> .....	<b>4</b>
1.1 Довідка про Проект .....	4
1.2 Компоненти Проекту .....	4
<b>2 Огляд використання робочої сили в Проекті</b> .....	<b>6</b>
2.1 Типи працівників .....	6
2.2 Кількість працівників Проекту .....	6
2.3 Тривалість зайнятості працівників .....	7
<b>3 Оцінка ключових потенційних трудових ризиків</b> .....	<b>7</b>
<b>4 Стислий огляд національного законодавства</b> .....	<b>9</b>
4.1 Національне законодавство про працю .....	9
4.2 Стислий огляд національного законодавства: ОБП .....	13
<b>5 ESS2 та відмінності у політиці</b> .....	<b>13</b>
5.1 ESS2 – Працівники та умови роботи .....	13
5.2 Відмінності у політиці .....	14
<b>6 Відповідальний персонал</b> .....	<b>15</b>
<b>7 Вік працівників</b> .....	<b>16</b>
<b>8 Умови</b> .....	<b>17</b>
<b>9 Механізм подання скарг</b> .....	<b>17</b>
9.1 GRM працівника Проекту .....	17
9.2 Система розгляду скарг Світового банку .....	18
<b>10 Управління договорами</b> .....	<b>18</b>

## Скорочення та аббревіатури

ЗВ Проект	Східна Україна: возз'єднання, відновлення, відродження
ППР	Постійний професійний розвиток
НСЗБ	Навколишнє середовище, здоров'я та безпека
СНС	Спеціаліст з питань навколишнього середовища
ESA	Екологічна та соціальна оцінка
ESIA	Оцінка впливу на навколишнє середовище та соціальний вплив
ESMF	Модель управління охороною довкілля і соціальними заходами
ESS	Екологічний та соціальний стандарт
ГМН	Гендерно-мотивоване насильство
ПУУТ	Підконтрольні Уряду України території
ЗБНС	Здоров'я, безпека та навколишнє середовище
ІА	Агенція, що впроваджує Проект
ВПО	Внутрішньо переміщена особа
МВТОТ	Міністерство у справах ветеранів та тимчасово окупованих територій
ОБП	Охорона та безпека праці
ГВП	Група впровадження проекту
ОПП	Операційний посібник з впровадження проекту
УАД	Укравтодор
БНВ	Боєприпаси, що не вибухнули
СБ	Світовий банк

## 1 Вступ

### 1.1 Довідка про Проект

Запропонований проект «Східна Україна: воз'єднання, відновлення, відродження» (Проект 3В) спрямований на посилення залучення держави до відновлення та розвитку Східної України і підкреслює переваги соціально-економічних зв'язків на підтримку майбутнього врегулювання. З огляду на промислові втрати на Донбасі, багатогалузеві інвестиції в рамках Проекту відновлення мають на меті сприяти розвитку аграрного сектору в сільській місцевості Луганської області на територіях, які контролюються Урядом України (ПУУТ), що може допомогти стимулювати майбутнє зростання та розширення можливостей в регіоні. Пріоритетні інвестиції також відображають інтенсивний діалог із зацікавленими сторонами, який проводиться під час підготовки Проекту відновлення з національними, регіональними та місцевими посадовими особами, агропромисловою галуззю, різноманітними сільськогосподарськими виробниками, сільськогосподарськими громадами, жінками, ВПО, ветеранами та молоддю у проектних сферах. **Мета розробки** Проекту відновлення полягає у зміцненні транспортного сполучення, підтримці відновлення сільського господарства та сприянні залученню громад на територіях впровадження Проекту на сході України.

Проект готується згідно Моделі екологічного та соціального захисту Світового банку (ESF). Проект приймає стандарт ESS для визначення та оцінки, а також управління екологічними та соціальними ризиками і впливами, пов'язаними з цим інвестиційним проектом. Один із стандартів, ESS2, стосується працівників та умов праці. Оскільки за результатами вивчення, проведеного Банком, екологічні та соціальні ризики були визначені як суттєві, агенції, що впроваджують Проект - Міністерство у справах ветеранів та тимчасово окупованих територій (МВТОТ) та Укравтодор (УАД) (Компонент 1) - розробили кілька ключових інструментів мінімізації та зменшення ризиків, одним з яких є чинний документ: Порядок організації праці (LMP).

### 1.2 Компоненти Проекту

Визнаючи соціально-економічні та адміністративні характеристики ПУУТ Луганської області та відповідно до мети розробки проекту, Проект буде включати такі компоненти:

**Компонент 1: ВОЗ'ЄДНАННЯ - Інвестиції в дороги для зв'язку сільських спільнот з переробниками, ринками та послугами.** Компонент 1 підтримуватиме реконструкцію доріг у Луганській області для сприяння розвитку галузі сільського господарства, а також під'єднання сільських громад до міських центрів обслуговування на ПУУТ Луганської області. Місцеві дороги, що мають незадовільний стан або руйнуються, стали основним вузьким місцем у логістиці сільського господарства та ланцюгах поставок і стали на заваді загальному розвитку регіону. Компонент 1 визначає пріоритетність дорожніх інвестицій, які зв'язують фермерів з переробниками, ринками та сервісними центрами на ПУУТ Луганської області. Цільова дорожня мережа буде відновлена до категорії категорії 2 - 3, яка являє собою двосмугову дорогу з технічними вимогами до безпеки, включаючи, за потреби, бічне бар'єрне огородження. Проектом буде профінансовано всю необхідну дорожню інфраструктуру, таку як мости, розв'язки та залізничні переїзди, а також заходи безпеки,

нагляд за будівельними роботами на майданчику, та обладнання. Крім того, для захисту інвестицій Проект включатиме встановлення станцій для зважування автомобілів у русі і камер для контролю швидкості. Компонент також буде включати заходи щодо залучення місцевої адміністрації та громад на територіях впровадження Проекту щодо використання автодоріг, заходів безпеки дорожнього руху, а також надаватиме технічну допомогу для підтримки розвитку «під'їзних доріг» для доступу до мережі. Це сприятиме місцевій ініціативі та стійкості транспортних інвестицій.

**Компонент 2: ВІДНОВЛЕННЯ - Інвестиції в сільське господарство з метою підтримки відновлення та модернізації сектору.** Компонент 2 доповнить інвестиції в дорожнє сполучення Компонента 1 за допомогою окремих підпроектів у сфері сільського господарства, спрямованих на вирішення певних наслідків конфлікту в аграрній галузі ПУУТ Луганської області, включаючи втрату доступу до сільськогосподарських послуг, переробних потужностей, тестування продукції та місцевих міських ринків, а також обмеження доступу до технологій та ланцюжків вартості для ринкової підтримки багатьох дрібних виробників області. Сільськогосподарські інвестиції включатимуть: (а) *центр аграрної логістики та обслуговування* у Старобільську, як сільськогосподарський центр регіону, який включатиме елеватор зернових/ олійних культур; пункт перевірки якості дрібних зернових/ олійних культур; офісну будівлю для підтримки адміністрування та розвитку бізнесу; інноваційну платформу онлайн-торгівлі для зв'язку виробників з торговцями; та зону підтримки сільськогосподарських послуг; (b) *регіональну лабораторію для тестування продукції сільського господарства і безпечності харчових продуктів* з метою усунення критичного розриву після втрати доступу до тестування сільськогосподарської продукції та управління безпекою харчових продуктів через конфлікт; (c) *розвиток сільськогосподарських кластерів* для невеликих виробників на рівні домогосподарств. Підтримка кластерів на основі громади сприятиме переходу від поточного підсобного господарювання до більш організованої та орієнтованої на ринок виробничої практики, включаючи підтримку ланцюгів додання цінності до ринку для 5 - 10 кластерів, що об'єднують від 100 до 150 дрібних виробників на рівні домогосподарств.

**Компонент 3 - ВІДРОДЖЕННЯ: Платформа підтримки впровадження.** Компонент 3 підтримуватиме розробку платформи підтримки впровадження інвестиційних Проектів, що враховуватиме обмеження потенціалу, брак діалогу між громадянами та владою, і вимоги до національно-регіонального та місцевого співробітництва з метою ефективною реалізації заходів за Проектом відновлення. Компонент 3 фінансуватиме діяльність з управління Проектом для МВТОТ. До складу Компоненту 3 також буде включено: *Луганські регіональні державно-приватні інвестиційні форуми* для залучення бенефіціарів Проекту, представників міжнародного та українського приватного сектору, міжнародних та вітчизняних фінансових установ, представників Уряду та партнерів з розвитку для підвищення обізнаності та сприяння інвестиційним можливостям у регіоні; *опитування користувачів/ бенефіціарів та соціальний аудит* для забезпечення постійного зворотного зв'язку щодо розробки та реалізації Проекту (проектних процесів, бюджетів та результатів) для інвестицій в інфраструктуру за компонентами 1 та 2; та підтримку створення *механізму зворотного зв'язку з бенефіціарами Проекту (BFM)*, включаючи *Механізм розгляду скарг (GRM)*. Компонент 3 також фінансуватиме стратегічну комунікаційну діяльність. Платформа впровадження, що підтримується Компонентом 3, сприятиме сталому розвитку та

можливого майбутньому масштабуванню та розширенню інвестиційних Проектів для охоплення інших галузей та географічних територій Східної України.

## 2 Огляд використання робочої сили в Проекті

ESS2 класифікує працівників по таких категоріях: прямі працівники, працівники за договорами, працівники громади та працівники первинного постачання. Концепційний етап ESRS передбачає, що Проект буде включати прямих працівників (як адміністративний персонал, так і консультантів) і працівників за договорами (персонал підрядників та субпідрядників будівельних робіт у рамках Компонентів 1 і 2). Працівники громад не будуть найматись для цього Проекту. Очікується, що працівники первинного постачання не будуть релевантні для цього Проекту. Компоненти 1 та 2 Проекту, в першу чергу, стосуватимуться постачання будівельних матеріалів та робочої сили з місцевого ринку, отже, не очікується виникнення ризику дитячої чи примусової праці (оскільки цей ризик не має значення для контрольованих Україною територій, що обумовлено вимогами національного законодавства).

### 2.1 Типи працівників

#### Прямі працівники

Групи впровадження Проекту (ГВП) будуть створені УАД для здійснення заходів за Компонентом 1, а МВТОТ - для реалізації компонентів 2 і 3. ГВП повинні включати ключових працівників, відповідальних за координацію, моніторинг, оцінку та звітність, відповідність фідучіарним вимогам, дотримання ESS, фінансовий менеджмент та адміністративне управління.

#### Працівники за договорами

Працівники за договорами будуть залучатися під час розробки проектів та виконання контрактів на будівництво. Тендерна документація для найму працівників за договорами міститиме положення, які стосуються вимог до праці та трудових вимог, гігієни праці та техніки безпеки, які повинні відповідати національному законодавству України та ESS2 Світового банку.

У кожній ГВП буде персонал, призначений для контролю за роботою підрядника (-ів) стосовно працівників, які працюють за договорами. Це може включати періодичні ревізії, інспекції та/ або точкові перевірки місць розташування Проектів чи робочих майданчиків та/ або обліку управління людськими ресурсами та звітів, складених підрядниками. Документи обліку управління людськими ресурсами та звіти підрядників можуть включати: (а) репрезентативні зразки трудових договорів або домовленостей між третіми сторонами та підрядниками; (б) записи, що стосуються отриманих скарг та їх вирішення; (с) звіти, що стосуються перевірок безпеки, включаючи інциденти та кількість постраждалих, а також вжиті коригуючі заходи; (d) записи, що стосуються випадків невідповідності національному законодавству; та (е) записи щодо проходження працівниками за договорами інструктажу з метою пояснення умов праці, заходів з ОБП та поведження з БНВ.

### 2.2 Кількість працівників Проекту

На даному етапі не має можливості визначити вимоги щодо типу та точної кількості працівників Проекту. Загальна кількість прямих працівників, зайнятих у двох ГВП, буде уточнена під час підготовки Операційного посібника з впровадження Проекту (ОПП). Кількість робітників, котрі братимуть участь у Проекті, наразі невідома. Про це стане відомо, коли будуть завершені роботи з розробки проектної документації для відновлення доріг та техніко-економічного обґрунтування для сільськогосподарського центру і лабораторії. Цей проект LMP буде оновлений відповідним чином після початку впровадження Проекту.

### 2.3 Тривалість зайнятості працівників

Прямі працівники ГВП зазвичай будуть залучені на повну ставку протягом року на весь період виконання Проекту. Інші експерти/ консультанти будуть найняті за потребою протягом усього періоду тривалості Проекту. Терміни залучення за договорами стануть відомі на наступних етапах; однак зрозуміло, що вони будуть задіяні залежно від впровадження різних компонентів у конкретні часові інтервали.

Працівники за договорами в будівельній сфері будуть залучатись відповідно до потреб компонентів 1 і 2. Будівельний сезон, як правило, триває з квітня по жовтень, але може бути дещо довшим або коротшим, залежно від погодних умов. Отже, підрядник повинен мобілізувати робочу силу таким чином, щоб вона була синхронізована з типом та сезоном виконання робіт. Робочий час не повинен перевищувати 8 годин на день, із забезпеченням принаймні 1-єї години для відпочинку.

**Тривалість зайнятості працівників.** Наразі терміни та послідовність залучення працівників за Проектом неможливо визначити. Цей розділ буде заповнено після доопрацювання плану впровадження з визначенням послідовності виконання робіт та планів закупівель.

## 3 Оцінка ключових потенційних трудових ризиків

Відповідно до вимог ESS2, були оцінені ключові ризики, пов'язані з аспектами охорони та безпеки праці (ОБП). Основні ризики та наслідки пов'язані з реконструкцією доріг (компонент 1), будівництвом агрологічного центра та лабораторії для перевірки безпечності харчових продуктів (компонент 2) і включатимуть такі ризики, як вплив фізичних, хімічних та біологічних факторів під час діяльності з будівництва і використання важкої техніки, небезпека падаючих предметів, шуму та пилу, ураження електричним струмом під час використання інструментів та машин, а також нараження на боєприпаси, що не вибухнули (БНВ) (через конфлікти на територіях впровадження Проекту в минулому та на територіях, прилеглих до території впровадження Проекту). Оскільки будівництво включатиме виконання небезпечних робіт, особи, які не досягли 18-ти років, не будуть залучатись до робіт за Проектом. Виходячи з наявної інформації про Проект, його довідку та досвід подібної проектної діяльності, наступні трудові ризики будуть пов'язані із запропонованими видами діяльності за Проектом:

**Трудові ризики, пов'язані з працівниками за договорами на рівні субпроектів (компонент 1 та компонент 2).** Очікується, що роботи з ремонту доріг та будівництва центру/ лабораторії будуть виконуватись місцевими підрядниками, і там, де це можливо,

будуть прийняті на роботу місцеві працівники. Однак від усіх підрядників вимагається мати письмовий договір зі своїми працівниками, що суттєвою мірою відповідає цілі ESS2, дотримуючись процедур, визначених Правилами Світового банку про закупівлі, та вимог Трудового кодексу України та інших відповідних законів.

**Трудові ризики, включаючи приплив робочої сили і пов'язане з цим гендерно-мотивоване насильство (ГМН)**, а також дитячу працю, вважаються низькими завдяки сучасному законодавству України про працю і умови праці та дотримання ГВП вимог Конституції України (Стаття 43 забороняє примусові роботи), а Трудовий кодекс (Стаття 31 забороняє працівникам виконувати завдання, які не обговорюються в їхніх трудових договорах, а Стаття 188 забороняє дитячу працю). Тим не менш, у тендерних документах буде міститись чітке посилання на ризики, щодо протидії яким підрядники мають взяти на себе зобов'язання у договорі, які стосуються використання примусових робіт. Співробітники ГВП, що відповідають за нагляд за підрядниками, будуть контролювати та повідомляти про відсутність примусових робіт та ГМН. Буде створено місцевий механізм розгляду скарг (GRM), орієнтований на Проект, який прийматиме скарги працівників та скарги громади через приплив робочої сили (очікується приплив робочої сили).

**Ризики, пов'язані з охороною та безпекою праці (ОБП)**, оцінюються на рівні від помірних до значних і пов'язані з типом робіт, які слід виконати в постконфліктних регіонах, де можуть бути виявлені БНВ. Усі підрядники, наймані на виконання робіт з ремонту доріг за компонентом 1 та компонентом 2, повинні будуть розробити в письмовій формі та впровадити Порядок організації праці, включаючи процедури створення та підтримки безпечного робочого середовища відповідно до вимог ESS2. Усі підрядники/ субпідрядники повинні будуть забезпечити, щоб працівники використовували необхідні засоби безпеки, пройшли навчання з техніки безпеки, включно з модулем безпеки щодо поводження з БНВ, а також забезпечити вжиття інших профілактичних заходів, передбачених Моделлю управління охороною довкілля і соціальними заходами (ESMF).

**Ризики найму** можуть означати, що деякі прямі працівники чи працівники за договорами або не мають відповідного контракту, або мають контракт без визначених умов, що призводить до дискримінації працівників. Працівників найматимуть ГВП МВТОТ та УАД або безпосередньо, як персонал Проекту, або опосередковано, у рамках договорів з консультантами або постачальниками послуг. Практика показує, що субпідрядники будівельних робіт виконують трудовий договір з одноразовою оплатою за певний вид послуги чи обсяг робіт, коли тривалість праці обмежена кількома місяцями. Усі працівники, наймані в рамках Проекту, будь то залучені напряму, за договорами підряду чи субпідряду, будуть залучатись на основі принципів недискримінації. ГВП будуть оцінювати внутрішні процедури управління персоналом підрядника для забезпечення відповідності ESS2.

**Ризики роботи в понаднормовий час.** В Україні існує практика неврахування робочого часу та відсутності компенсації за понаднормову роботу, незважаючи на чинне законодавство, що передбачає компенсацію за відпрацьований час. Також існує ризик несплати особам, які не мають укладених договорів. ГВП Проекту намагатиметься вирішити ці ризики через: (1) переконання в тому, що всі прямі працівники, зайняті на неповний робочий день, та працівники на основі завдання на будівництві мають укладені договори з



положеннями про облік понадурочних робіт; (2) створення механізмів розгляду скарг (GRM) для працівників, зайнятих напряму або за підрядом.

#### 4 Стислий огляд національного законодавства

Україна має прогресивну законодавчу базу щодо охорони праці та ОБП. Конституція України передбачає право на працю та можливість заробляти на життя виконуючи роботи, які були обрані за власним бажанням (Стаття 43). Стаття 43 Конституції гарантує безпечне та здорове професійне середовище, а також заробітну плату не нижче визначеної Законом; забороняє працевлаштовувати жінок та неповнолітніх на посади, які становлять небезпеку для здоров'я. Також Стаття 43 передбачає захист громадян від незаконного звільнення з роботи та передбачає своєчасну винагороду за виконану роботу. Право працівників на страйк також гарантується Конституцією (Стаття 44). Стаття 45 Конституції гарантує право на перерви, відпустки та відпочинок. Соціальний захист працівників також гарантується Статтею 46 Конституції.

Усі конституційні положення підтримуються такими законами України з відповідними змінами:

КЗпП України (початковий Закон № 322-VIII, прийнятий 10 грудня 1971 р.);

Закон України "Про відпустки" (Закон № 504/96-ВР, прийнятий 15 листопада 1996 р.);

Закон України "Про оплату праці" (Закон № 108/95-ВР, прийнятий 24 березня 1995 р.);

Закон України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" (Закон № 1045-XIV, прийнятий 15 вересня 1999 р.);

Закон України "Про охорону праці" (Закон № 2694-XII, прийнятий 14 жовтня 1992 р.).

##### 4.1 Національне законодавство про працю.

**Види трудових договорів.** Трудові договори визначені Трудовим кодексом (наприклад, Стаття 21). Трудовий договір - це договір, що набирає чинності між працівником та власником підприємства/ установи, згідно з яким працівник виконує завдання/ роботи, визначені угодою.

Нерезиденти мають такі самі права працювати в Україні, як і будь-який українець. Однак нерезидентам необхідно надати певну документацію до початку роботи в Україні (дозвіл на роботу). Також Стаття 23 КЗпП України визначає наступні види трудових договорів, виходячи з тривалості:

- **Безстроковий трудовий договір.** Цей вид договору є найпоширенішим в Україні. Крім того, цей вид договорів регулюється Кодексом законів про працю та згаданим вище законодавством про працю України, внутрішніми правилами Товариства та колективним договором.
- **Терміновий контракт.** Єдина відмінність цього виду договору від першого полягає в тому, що Сторони обмежують свою співпрацю певним періодом часу, виходячи з виду здійснюваної діяльності.

- На основі завдання договір. Для надання послуги на основі завдання, коли потрібні спеціальні навички або короткочасна підтримка, може бути укладено спеціальний вид договору. Ця спеціальна форма договору - фактично договір про надання послуг. Використовуючи цей вид угод, сторони погоджуються і визнають, що всі умови їх співпраці містяться в договорі (угоді).

Випробувальний термін. Відповідно до Статті 27 Кодексу законів про працю України, випробувальний термін для постійних працівників не може перевищувати 3 місяці поспіль. У деяких випадках він може складати до 6 місяців поспіль, але це повинно бути погоджено з Первинною профспілковою організацією.

Заробітна плата та відрахування. Закон України "Про оплату праці" (Стаття 1) визначає заробітну плату як винагороду, обчислену в грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з трудовим договором. Виплата винагороди складається з основної заробітної плати - винагороди за виконану роботу відповідно до встановленої норми праці (робочий час, ефективність роботи тощо) та додаткової заробітної плати - винагороди за відмінні результати роботи чи ефективність або за шкідливі умови праці. Відповідно до Статті 3 вищезазначеного Закону, мінімальний рівень заробітної плати визначається рівнем оплати праці за місяць або за годину, визначеним законодавством. У разі, якщо рівень зарплати працівника, який виконав роботи за місяць, нижчі за встановлену мінімальну заробітну плату, роботодавець здійснює доплату до рівня мінімальної зарплати. З 1 січня 2020 року мінімальна зарплата<sup>1</sup> становить 4723 грн. (близько 174 грн. дол. США). Зазвичай роботодавці автоматично відраховують податок на доходи фізичних осіб та внески на медичне і соціальне страхування із заробітної плати та перераховують їх у відповідні фіскальні органи.

**Робочі години.** КЗпП України (Ст. 51) передбачає стандартний 40-годинний робочий тиждень. Скорочений робочий час встановлюється: (а) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень; (b) для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) - 24 години на тиждень; (c) для працівників, які виконують роботи у шкідливих умовах праці - не більше 36 годин на тиждень

Крім того, законодавством передбачено скорочення робочого часу для певних категорій працівників (вчителів, лікарів тощо). Таке скорочення може компенсуватися підприємствами та організаціями для жінок, які виховують дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

Відповідно до Статті 54 КЗпП, при роботі в нічний час встановлений робочий час (зміна) зменшується на одну годину.

Робота в нічний час прирівнюється до такої, що здійснюється вдень, якщо це вимагається умовами виробництва, зокрема безперервного виробництва, а також під час роботи по змінах протягом шестиденного робочого тижня з одним вихідним днем. Нічний робочий час триває з 22:00 до 06:00.

---

<sup>1</sup> <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

Залучення жінок до роботи в нічні години не допускається, за винятком тих галузей національної економіки, в яких це є особливо необхідними і дозволено у якості тимчасового заходу. Вагітні жінки та жінки, які виховують дітей до трьох років, не можуть залучатися до нічних робіт, понаднормових робіт, а також робіт у вихідні дні та відряджень. Жінки, які виховують дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до понаднормових робіт або відправлятися у відрядження без їхньої згоди. (Трудовий кодекс, Статті 175-177).

**Перерви.** Працівники повинні мати перерву для відпочинку та прийому їжі. Перерви не повинні тривати більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку та прийому їжі зазвичай надається через чотири години після початку роботи. Час початку та закінчення перерви встановлюється внутрішніми правилами. Працівники використовують час перерви на власний розсуд. Протягом цього часу вони можуть бути відсутніми на робочому місці. (Стаття 66 КЗпП).

**Вихідні дні та відпустки.** Для п'ятиденного робочого тижня працівникам надається два вихідних на тиждень, а для шестиденного робочого тижня - один вихідний день. Тривалість безперервного тижневого відпочинку повинна становити не менше сорока двох годин.

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення певних працівників до роботи в ці дні допускається за умови дозволу виборного органу профспілкової організації (представника профспілки) підприємства, установи чи організації та лише у виняткових випадках, визначених законодавством.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається у таких виняткових випадках: (а) для запобігання чи ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій та негайного усунення їх наслідків; (б) для запобігання нещасних випадків, які загрожують або можуть загрозувати життю або нормальному життю людей, можуть призвести до втрат чи пошкодження майна; (с) для виконання непередбачених аварійних робіт, від яких залежить подальша нормальна робота підприємства, установи або організації як цілої, так і їх окремих підрозділів; (d) для виконання невідкладних робіт з метою уникнення або запобігання простоїв прокатного обладнання або накопичення вантажу в пунктах відправлення та призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні здійснюється на підставі письмового наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу.

Робота у вихідний день може бути компенсована за згодою сторін шляхом надання іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. (КЗпП, Статті 66-71).

Працівники підприємств, установ чи організацій незалежно від їх власності та сектору, а також ті, хто працює за трудовим договором з фізичними особами-підприємцями, мають право на щорічні (основні та додаткові) відпустки із збереженням робочого місця (посади) та зарплати за ці періоди.

Закон України «Про відпустки» визначає види відпусток: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова щорічна відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці; додаткова щорічна відпустка за ненормований робочий час; тощо (КЗпП, Ст. 77); 2)

відпустки на навчання, вагітність та народження дитини; 3) дослідницька відпустка; 4) декретна відпустка; 2) відпустка без компенсації.

Загальна тривалість щорічної основної та додаткової відпустки не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих у гірничій галузі - 69 календарних днів (Стаття 10 Закону "Про відпустки").

Щорічна основна відпустка надається працівникам на період не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, що обчислюється з дня укладення трудового договору. Працівникам, які мають вісімнадцять і більше років трудової стажу, надається щорічна основна відпустка протягом 31 календарного дня. (КЗпП, Ст. 74-75).

Крім щорічних відпусток роботодавці повинні надавати інші оплачувані та неоплачувані відпустки або відгули/ лікарняні протягом календарного року.

Національні фестивалі, вихідні дні та загальні свята, що збігаються з відпусткою, не враховуються у період відпустки при обчисленні днів щорічної оплачуваної відпустки (КЗпП, Статті 77-78).

**Робота понаднормово.** Роботодавець може наказати виконувати понаднормову роботу у випадках, пов'язаних з національною обороною чи надзвичайними ситуаціями. Стаття 61 КЗпП детально визначає обставини, коли роботодавець може вимагати понаднормову роботу.

Відповідно до Статті 62 КЗпП, до надурочних робіт не слід залучати такі категорії людей: (1) вагітних жінок та жінок, які мають дітей до трьох років (КЗпП, Ст. 176); (2) осіб, які не досягли вісімнадцяти років (КЗпП, Ст. 192); (3) працівників, які навчаються повний робочий день або проходять професійну підготовку без відриву від виробництва (КЗпП, Стаття 220); тощо.

Жінки, які виховують дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або мають дитину-інваліда, можуть займатися понаднормовою роботою лише за умови їхньої згоди (КЗпП, Ст. 177).

Понаднормова робота не повинна перевищувати чотирьох годин протягом двох наступних днів і 120 годин на рік для кожного працівника. Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік понаднормових робіт кожного працівника (Кодекс законів про працю, Стаття 65).

Понаднормова робота оплачується в подвійному розмірі від звичайної погодинної ставки (КЗпП, Ст. 106).

**Трудові спори.** КЗпП України містить положення, які дозволяють працівникам вирішувати індивідуальні та колективні спори між роботодавцем та працівником (ами) щодо умов трудової угоди чи інших аспектів праці, включаючи безпеку та охорону праці (Статті 221 - 241)

Трудові спори можуть розглядатися спеціальними комісіями з трудових спорів або судами.

Порядок розгляду трудових спорів комісією передбачено Статтями 223 - 230 КЗпП. Якщо сторони не погоджуються з рекомендаціями цієї комісії, конфлікт вирішується в судовому порядку. Порядок розгляду трудових спорів судами передбачений Статтями 231 - 241 КЗпП.

## 4.2 Стислий огляд національного законодавства: ОБП

Вимоги до охорони здоров'я і безпеки праці в Україні передбачені Законом України "Про охорону праці". Закон України "Про охорону праці" детально визначає основні конституційні положення щодо прав працівників на захист свого життя, здоров'я на робочому місці, належних, безпечних та здорових умов праці та регулювання відносин між роботодавцем та працівником з питань безпеки, робочої гігієни та умови праці. Крім того, Закон встановлює єдиний порядок охорони праці в Україні.

Кожна юридична та фізична особа повинна виконувати положення цього Закону під час найму працівників або тимчасових/ на основі завдання працівників. Цей Закон встановлює відповідальність роботодавця за створення безпечних умов праці, стан колективних та індивідуальних засобів захисту від шкідливого впливу виробничих процесів, а також обладнання.

Закон надає право працівникам відмовлятися від роботи, якщо умови праці небезпечні для їхнього життя та здоров'я (Стаття 6). Працівники мають право на пільги та компенсації за важкі та небезпечні умови праці та за шкоду, заподіяну через порушення правил охорони праці (Ст. 7). Встановлено, що шкоду, заподіяну здоров'ю працівника або в разі його смерті, відшкодовує Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Крім того, відповідно до колективного трудового договору, роботодавець може виплатити додаткову компенсацію потерпілим особам або членам їх сімей за рахунок власних коштів (Стаття 9).

Цей Закон також регулює захист окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх та інвалідів (Статті 10-12). Зокрема, Закон забороняє використовувати жіночу працю в шкідливих та небезпечних умовах праці, на підземних роботах, за винятком нефізичної праці та робіт, пов'язаних із наданням санітарно-побутових послуг. Також забороняється найм жінок для підйому та перевезення речей з вагою, що перевищує встановлені межі.

Окремий розділ Закону присвячений регулюванню відносин у сфері охорони праці та управління (Глава 3). У даній Главі визначено систему органів державної влади та установ, відповідальних за забезпечення дотримання трудового законодавства та правове забезпечення ОБП.

Закон передбачає штрафні санкції у разі їх невиконання та порушення положень Закону.

## 5 ESS2 та відмінності у політиці

### 5.1 ESS2 – Працівники та умови роботи

Вимоги Світового банку, що стосуються працівників та ОБП, визначені у Моделі екологічного та соціального захисту ESS 2. Імплементуюча агенція сприяє розвитку здорових відносин між працівниками та керівництвом і забезпечує здорові та безпечні умови праці. Основними завданнями ESS 2 є:

- Сприяння безпеці та гігієні праці;
- Сприяння справедливому ставленню, недискримінації та рівним можливостям для працівників Проекту;

- Надійний захист працівників Проекту, включаючи вразливих осіб, таких як жінки, інваліди, діти (у працездатному віці, відповідно до цього ESS) та робітники-мігранти, працівники на договірних умовах, працівники громади та працівники первинного постачання, відповідно;
- Запобігати використанню всіх форм примусової праці та дитячої праці;
- Підтримувати принципи свободи асоціацій та колективних переговорів працівників Проекту таким чином, що відповідає національному законодавству; і
- Забезпечити працівників Проекту доступними засобами для підняття проблемних питань, що виникають на робочому місці.

ESS2 застосовується до прямих та договірних працівників, зайнятих в ГВП Проекту та підрядних організаціях (працюючих на повну ставку або частину ставки, тимчасових, на основі завдання та мігрантів). Якщо урядові державні службовці працюють у зв'язку з цим Проектом, незалежно від того, чи це повний або неповний день, вони залишатимуться зв'язаними умовами їхньої діючої угоди чи домовленості про зайнятість у державному секторі, якщо не буде виконана належна юридична процедура передачі їх працевлаштування або залучення до Проекту. ESS2 не застосовуватиметься до державних службовців.

ГВП буде розробляти та впроваджувати внутрішні положення про порядок керування роботою, що застосовуватимуться в Проекті. Ці процедури визначають, як здійснюватиметься керування працівниками Проекту відповідно до вимог національної законодавчої бази та ESS2. Положення визначатимуть, яким чином ESS2 застосовуватиметься до різних категорій працівників Проекту, включаючи прямих працівників та працюючих по договорах.

Працівникам Проекту буде надана чітка та зрозуміла інформація і документація щодо термінів та умов працевлаштування. Інформація і документація визначатимуть їх права відповідно до національного трудового законодавства та вимог ESS (які включатимуть колективні договори), включаючи їх права, пов'язані з годинами роботи, заробітною платою, понаднормовими роботами, компенсаціями та пільгами. Ця інформація буде надана на початку трудових відносин та якщо відбудуться істотні зміни.

Більш детальну інформацію про екологічні та соціальні стандарти СБ можна отримати за посиланнями нижче: [www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards).

## 5.2 Відмінності у політиці

Законодавство про охорону праці та ОБП є прогресивним та відображає всі ключові вимоги ESS2.

Забезпечення дотримання положень про охорону праці та ОБП на рівні підприємств потребує вдосконалення. Крім того, обізнаність працівників щодо своїх трудових прав та прав стосовно ОБП залишається низькою. Основними проблемними питаннями залишаються вдосконалення законодавчого забезпечення на рівні підприємств і розвиток потенціалу персоналу та працівників.

## 6 Відповідальний персонал

Основними відомствами, відповідальними за реалізацію Проекту, є МВТОТ та УАД. Кожна з організацій, що впроваджує Проект, створить ГВП для імплементації відповідних компонентів Проекту. Кожна ГВП залучатиме до роботи Координатора компонентів Проекту/ Координатора ГВП, спеціаліста із соціальних та екологічних гарантій, спеціаліста із закупівель, спеціаліста з фінансового менеджменту, а також технічних фахівців. Функції імплементаційних агентств узагальнені в наступних підрозділах.

Координатор ГВП координуватиме поточну діяльність за Проектом, включаючи відносини з прямими працівниками, підрядниками та постачальниками. Крім того, ГВП залучить спеціаліста з екологічних та соціальних гарантій, спеціаліста із закупівель, спеціаліста з фінансового менеджменту, а також фахівців з технічних питань.

Спеціаліст з охорони навколишнього середовища та соціальних гарантій ГВП відповідатиме за наступні питання:

- Реалізацію та редагування цього LMP.
- Забезпечення відповідності підрядників будівельних робіт вимогам LMP.
- Підготовку планів з охорони та безпеки праці перед мобілізацією на місця, включаючи план управління табором робітників.
- Підготовка технічного завдання для інженера з питань здоров'я, безпеки та навколишнього середовища (EHS), який буде найнятий для нагляду за будівництвом на місці. Це технічне завдання має визначати відповідальність, лінії звітності щодо короткотермінових ЕЗС, підрядників на контракті / підрядних працівників
- Забезпечує, що всі договори з підрядниками розробляються відповідно до положень цього LMP та ESMF Проекту, як детально описано у ОПП.
- Моніторинг з метою переконатися, що підрядники виконують трудові та ОБП зобов'язання щодо підрядних та субпідрядних працівників, як цього вимагає українське законодавство, ESS2 Світового банку та договірні положення, підписані між підрядником та ГВП.
- Моніторинг виконання підрядниками та субпідрядниками порядку організації праці.
- Моніторинг дотримання норм охорони і безпеки праці на всіх робочих місцях відповідно до законодавства про охорону праці.
- Моніторинг та проведення тренінгів з LMP та ОБП для працівників Проекту.
- Забезпечення того, щоб для працівників Проекту був створений і впроваджений механізм GRM, та щоб працівники були поінформовані про його ціль та методи використання.
- Наявність системи регулярного моніторингу та звітності з питань безпеки на робочому місці та охорони праці.
- Моніторинг дотримання Кодексу поведінки працівників.

ОПП буде включати стандартні шаблони договорів, які міститимуть аспекти LMP та ОБП, а також положення про дотримання вимог підрядниками. Підрядники повинні будуть:

- Слідувати порядку організації праці та вимогам охорони та безпеки праці відповідно до положень ESMF, зазначених у контрактах, підписаних з ГВП.

- Контролювати виконання субпідрядниками порядку організації праці та дотримання вимог охорони та безпеки праці.
- Вести облік підбору та працевлаштування підрядних працівників, як передбачено їх договорами.
- Чітко доносити посадові інструкції та умови працевлаштування для всіх працівників.
- Переконатись, що кожен працівник Проекту, найнятий підрядником/ субпідрядником, знає спеціальний номер ГВП, електронну адресу та веб-портал, за допомогою яких кожен може подати скаргу.
- Забезпечити заохочення (включаючи соціальне заохочення) та регулярне навчання працівників вимогам охорони праці, у тому числі обізнаність з їхніми правами на безпечну працю відповідно до законодавства України, з ризиками їхньої роботи та заходами щодо зниження ризиків до прийнятного рівня.
- У співпраці з експертом з охорони навколишнього середовища та соціальних гарантій ГВП, проводити навчання по процедурах керування роботою та охорони праці для управління діяльністю субпідрядника.
- Переконатись, що всі працівники підрядників та субпідрядників розуміють та підписали Кодекс поведінки.

Виконавець (виконавці) з кількома договорами відповідатимуть за наступне:

- Призначення або найм особи, відповідальної за адаптацію та реалізацію плану ОБП до вимог Проекту.
- Ведення обліку процесу набору та працевлаштування працівників за договорами.
- Чітко роз'яснювати посадові інструкції та умови працевлаштування працівникам за договорами.
- Створення системи для регулярного огляду та звітності про безпеку та охорону праці на місцях.
- Розробку та впровадження механізму реєстрації скарг для ведення обліку та розгляду скарг, поданих працівниками.
- Проведення регулярної орієнтації та навчання з питань ОБП для працівників.

## 7 Вік працівників

Трудовий кодекс України (Ст. 188) забороняє працевлаштовувати молодь до 16 років. Молодим людям, які не досягли 16, але яким виповнилося 14 років, дозволяється працевлаштовуватись для навчальних цілей на робочому місці без ризиків для здоров'я та під час позаурочних годин.

Підрядники повинні будуть перевірити та встановити вік усіх працівників. Це вимагатиме від працівників надання офіційної документації, яка може включати свідоцтво про народження, національну ідентифікаційну картку, паспорт або медичну книжку чи шкільний атестат. Якщо неповнолітній, який не досяг мінімального віку для можливості працевлаштування, буде виявлений у роботах за Проектом, будуть вжиті заходи для



негайного припинення такого працевлаштування або відповідального залучення такої неповнолітньої особи, враховуючи найкращий інтерес останньої.

## 8 Умови

Умови зайнятості, що застосовуються до всіх типів працівників МВТОТ та УАД, а також працівників Проекту, включаючи тих, хто працює неповний робочий день (прямі працівники), будуть відповідати внутрішнім трудовими правилами підрядників та постачальників і регулюватись Кодексом законів про працю України та іншим відповідним законодавством. Умови будуть чітко зазначені в письмових контрактах для всіх типів працівників Проекту (повний або неповний робочий день) та доводиться їм до початку роботи.

Час роботи становить 40 годин на тиждень для всіх працівників. Кількість щотижневих понаднормових годин та оплата понаднормових робіт регулюються положеннями Кодексу законів про працю України, які відповідають ESS2.

Точна кількість працівників Проекту, які будуть залучені по договорах, наразі невідома. Це стане відомо коли розпочнеться реалізація.

Порядок організації праці підрядників визначатиме умови для працівників, які залучаються за договорами підряду та субпідряду. Ці умови будуть, як мінімум, відповідати цьому LMP, Кодексу законів про працю України, та відображатись у типових контрактах, які використовуватимуться ГВП МВТОТ та УАД у рамках Проекту, що будуть надані в Операційному посібнику Проекту та слідувати вимогам цього LMP та ESMF Проекту.

На додаток до цих спеціалістів, ГВП МВТОТ та УАД залучать стільки індивідуальних консультантів, скільки буде потрібно, щоб допомогти у виконанні окремих заходів за Проектом протягом періоду його впровадження. Усі консультанти пройдуть навчання з питань політики та процедур Світового банку та отримають додаткову підтримку по питаннях впровадження після набуття чинності Проекту.

## 9 Механізм подання скарг

### 9.1 GRM працівника Проекту

GRM буде наданий для всіх прямих працівників, а також тих, хто залучаються за договорами, щоб озвучувати проблемні питання, які виникають на робочому місці у зв'язку з договорами та охороною і захистом праці. Такі працівники будуть ознайомлені під час прийняття на роботу з GRM та заходами, передбаченими для їхнього захисту від помсти за використання механізму скарг. Впроваджений GRM повинен бути легко доступним для всіх працівників Проекту (прямим та за договорами), має достатньою мірою відповідати вимогам ESS2 Світового банку, та повинен відповідати національному законодавству про працю та охорону і безпеку праці.

Специфічне для Проекту управління скаргами працівників буде, по суті, здійснюватись на двох рівнях - на рівні ГВП та МВТОТ і УАД. Слід підкреслити, що цей механізм управління скаргами **не є** альтернативою/ заміною правовій/ юридичній системі прийому та розгляду

скарг. Однак він формується для посередництва та пошуку належних рішень щодо скарг, пов'язаних із роботою, не переходячи на більш високі рівні розгляду. Попри все, усі працівники завжди мають права відповідно до законодавства України, включаючи доступ до судової/ юридичної системи управління скаргами. Механізм подання скарг працівників Проекту не завадить працівникам застосовувати судові процедури. Важливо відрізнити GRM працівників від GRM, яка повинна бути встановлена для зацікавлених сторін, на які вплине Проект.

Проект встановить поетапну процедуру GRM для працівників Проекту, що відповідає стандарту ESS2 до ефективності Проекту, та опише її в ОПП. По суті, це буде діяти на двох рівнях.

GRM для працівників Проекту буде доступний для всіх співробітників та працівників за договорами у різні способи (письмово, по телефону, факсу, через соціальні мережі тощо). Книга скарг буде вестись в офісі ГВП.

## 9.2 Система розгляду скарг Світового банку

Працівники Проекту можуть подавати скарги через існуючі механізми розгляду скарг на рівні Проекту або до Корпоративної служби розгляду скарг Світового банку (GRS).

GRS забезпечує негайну перевірку отриманих скарг для вирішення проблем, пов'язаних з Проектом. Працівники Проекту можуть подати скаргу до незалежної Інспекційної комісії СБ, яка визначає, чи була заподіяна шкода, або чи могла вона бути заподіяна внаслідок недотримання СБ його політики та процедур. Скарги можуть бути подані в будь-який час після того, як проблемні питання надійшли безпосередньо до уваги Світового банку, і керівництво банку отримало можливість відреагувати. Для отримання інформації про те, як подавати скарги до Корпоративної служби розгляду скарг Світового банку (GRS), зверніться за посиланням <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>.

## 10 Управління договорами

Будівельні роботи та інші договори включатимуть положення, що стосуються вимог до виробничої гігієни, безпеки та охорони праці, які повинні відповідати законодавству України та ESS2 Світового банку.

ГВП МВТОТ та УАД будуть спрямовувати і контролювати належне ставлення підрядників до залучених працівників, зосереджуючи увагу на дотриманні підрядниками своїх договірних угод (зобов'язань, представництв і гарантій) та процедур управління працівниками. Це може включати періодичні ревізії, інспекції та/ або точкові перевірки місць розташування Проектів чи робочих майданчиків та/ або обліку управління людськими ресурсами та звітів, складених підрядниками. Документи обліку управління людськими ресурсами та звіти підрядників можуть включати: (а) репрезентативні зразки трудових договорів або домовленостей між третіми сторонами та підрядниками; (b) записи, що стосуються отриманих скарг та їх вирішення; (c) звіти, що стосуються перевірок безпеки, включаючи інциденти та кількість постраждалих, а також вжиті коригуючі заходи; (d) записи, що стосуються випадків невідповідності національному законодавству; та (e) записи щодо проходження працівниками за договорами інструктажу з питань ризиків для

здоров'я і безпеки; записи щодо проходження працівниками за договорами інструктажу із загальних заходів безпеки та рівня, що стосується ідентифікації БНВ та профілактичних заходів.