

Процедури управління трудовими ресурсами

АКРОНІМИ ТА СКОРОЧЕННЯ

Проект	Центр посилення спроможностей з відбудови та модернізації України (CARMC)
CARMC	Центр посилення спроможностей з відбудови та модернізації України
KSEI	Київська школа економіки
Мінрозвитку	Міністерство розвитку громад та територій України
ГВП	Група впровадження Проекту
MPC	Механізм розгляду скарг
ПУТР	Процедури управління трудовими ресурсами
СБ	Світовий банк (Міжнародний банк реконструкції та розвитку)

1. Вступ.

Ця Процедура управління трудовими ресурсами (ПУТР) розроблена з урахуванням Екологічної та соціальної рамки Світового банку, а саме, Екологічного та соціального стандарту 2: Праця та умови праці, а також у рамках законодавства України для Проекту Центру посилення спроможностей з відбудови та модернізації України (CARMC) (далі – Проект).

Основна мета проекту: підвищити спроможність українських державних органів, місцевих органів влади, органів самоврядування та організацій громадянського суспільства в управлінні проектами відновлення з акцентом на інновації, прозорість, ефективність та координацію; створити спільноту фахівців, об'єднаних спільною метою ефективного відновлення, та забезпечити їх необхідними знаннями та навичками.

Основними компонентами є інформаційний центр, навчальний центр та центр розвитку громади.

Діяльність ПУТР реалізується протягом усього періоду реалізації Проекту і може бути оновлена за необхідності.

2. Огляд залучення робочої сили в рамках Проекту.

Екологічний та соціальний стандарт 2: Умови праці та зайнятості класифікує працівників на такі категорії:

- працівники, безпосередньо залучені до проекту (прямі працівники);
- контрактні працівники (контрактні працівники);
- працівники основних постачальників (працівники основного постачання);
- працівники, залучені до громадських робіт (громадські працівники)

Передбачається, що Проект включатиме працівників, безпосередньо залучених до Проекту (персонал), та підрядників (контрактників):

- ПЕРСОНАЛ

- Виконавчий віце-президент
- Директор з розвитку
- Менеджер проекту
- Менеджер грантів
- Керівник освіти
- Менеджер з розвитку програми
- Методист навчальних планів
- Координатор навчання 1
- Координатор навчання 2
- Менеджер інформаційного центру
- Аналітик даних
- Спеціаліст з усного перекладу
- Менеджер проектів зі створення спільноти
- Координатор заходів
- Менеджер подій
- Менеджер з комунікацій
- Координатор PR
- Підсумок за персоналом

- ПІДРЯДНИКИ

- Українські викладачі Курс для осіб, що ухвалюють рішення
- Міжнародні викладачі Курс для осіб, що ухвалюють рішення
- Українські викладачі Курс підготовки тренерів
- Міжнародні викладачі Курс підготовки тренерів
- Українські викладачі Основний курс з управління проектами

Ризик використання дитячої або примусової праці не прогнозується (оскільки цей ризик не є релевантним для територій, контрольованих Україною¹, з огляду на вимоги національного законодавства). Однак консультант з екології та соціальних питань ГВП буде контролювати роботу підрядників, субпідрядників та працівників за контрактом.

3. Оцінка ключових потенційних ризиків праці.

Оцінка ключових потенційних ризиків праці була проведена відповідно до вимог Екологічного та соціального стандарту 2: Умови праці та зайнятості- Діяльність, що підтримується проектом, відбуватиметься в умовах значної нестабільності, що виходить за межі прямого контролю Інституту економіки Київської школи, і включатиме ризики для здоров'я, безпеки та охорони, пов'язані з військовим вторгненням Росії. Перш за все, це стосується ризиків, пов'язаних з ракетними ударами Російської Федерації на території України, включаючи території, що знаходяться далеко від лінії фронту.

Західна Україна відносно далека від нинішніх зон конфлікту на сході країни, що зменшує прямий ризик активного військового нападу. Хоча ризик активного військового нападу в Західній Україні нижчий у порівнянні з іншими регіонами,

¹ Території України, які наразі контролюються урядом України

триваючий конфлікт на сході може потенційно загостритися і вплинути на сусідні території. Система безпеки в Західній Україні загалом є більш розвиненою порівняно з іншими регіонами, з кращим доступом до служб екстреної допомоги та комунікаційних мереж. Загальний ризик прямого активного військового нападу в Західній Україні відносно низький, але потенціал непрямого впливу від конфлікту на сході підвищує ризик до помірного рівня.

Центральна Україна географічно ближча до зон конфлікту на сході в порівнянні із Західною Україною, що підвищує потенційний ризик наслідків від триваючого конфлікту. Ризик активного військового нападу в Центральній Україні залишається відносно низьким, але підлягає впливу загальної ситуації з безпекою в країні та потенціалу ескалації. Центральна Україна стикається з помірним ризиком непрямого впливу від конфлікту на сході, включаючи потенціал локалізованого насильства або заворушень, особливо в районах, що ближчі до зон конфлікту.

Південно-Східна Україна є епіцентром триваючого конфлікту, з частими військовими зіткненнями та інцидентами безпеки, що повідомляються в регіоні. Ризик активної військової атаки в Південно-Східній Україні залишається високим. Інфраструктура безпеки зазнала серйозного впливу через конфлікт, з обмеженим доступом до основних послуг та вищими рівнями небезпеки в порівнянні з іншими регіонами. Південно-Східна Україна стикається з значним ризиком прямих активних військових атак, включаючи обстріли та артилерійський вогонь.

Плани підготовки та реагування на надзвичайні ситуації на місцевому рівні будуть підготовлені для уникнення цього ризику. Інструкції для працівників про те, що їм слід робити у разі нападу з вогнепальної зброї, артилерійського обстрілу, мінометного вогню або авіаударів:

- При почутті звуку повітряної тривоги, артилерійського вогню або авіаударів, шукайте негайне укриття.
- Перемістіть до визначених безпечних зон або районів з укріпленими структурами.
- Дотримуйтесь встановлених процедур евакуації, якщо вам це вказують служби надзвичайних ситуацій або органи влади.
- Евакуюйтеся спокійно та швидко до визначених місць збору.
- Тримайте радіо на батарейках або ручному приводі, щоб бути в курсі ситуації.
- Слідкуйте за офіційними оголошеннями та інструкціями від місцевих органів влади.
- Якщо ви пройшли навчання, надайте першу допомогу постраждалим, чекаючи на професійну медичну допомогу.
- Використовуйте доступні набори для надання першої допомоги та обладнання.
- Допоможіть колегам, особливо тим, хто має проблеми з пересуванням, дістатися до безпечного місця.
- Працюйте в команді, щоб забезпечити, щоб усі були враховані та в безпеці.

Ризики праці, пов'язані з війною в Україні. Оцінка потенційних ризиків для робочої сили з огляду на російське військове вторгнення в Україну виявляє конкретну і критичну проблему — перспективу офіційного призову та мобілізації працівників до лав Збройних сил України. Враховуючи характер конфлікту, існує правова база для

призову, і працівники можуть бути покликані виконувати свій громадянський обов'язок. Ця ситуація може суттєво вплинути на безперервність проекту, оскільки кваліфіковані працівники перенаправляються для виконання вимог національної оборони, підкреслюючи необхідність для роботодавців орієнтуватися в цих правових зобов'язаннях і стратегічно управляти розгортанням робочої сили в умовах цих виняткових обставин.

Ризики, пов'язані з працею, включаючи приплив робочої сили та пов'язане з цим гендерне насильство, а також дитячу працю, вважаються низькими завдяки сучасному українському законодавству про працю та умови праці, а також дотриманню РІУ вимог Конституції України (стаття 43 забороняє примусову працю) та Трудового кодексу України (стаття 31 забороняє працівникам виконувати завдання, не передбачені їхніми трудовими договорами, а стаття 188 забороняє дитячу працю). Консультант ГВП з питань охорони навколишнього середовища та соціальних питань, відповідальний за нагляд за підрядниками, буде контролювати та повідомляти про відсутність примусової праці та гендерного насильства. Буде створено місцевий механізм розгляду скарг (МРС), орієнтований на проект, для прийому скарг працівників та громади, пов'язаних із припливом робочої сили (якщо такі будуть).

Ризики понаднормової роботи. В Україні робочі години не враховуються, і немає компенсації за понаднормову роботу, незважаючи на те, що чинне законодавство передбачає компенсацію за відпрацьовані години. Існує також ризик неплатежів особам без контрактів. Проект ГВП намагатиметься вирішити ці ризики шляхом: (1) переконання, що всі безпосередні працівники на неповний робочий день повинні укладати контракти з положеннями про понаднормову роботу; (2) створення механізмів розгляду скарг для безпосередніх або підрядних працівників.

На основі оцінки ризик сексуальної експлуатації та зловживання (SEA) / сексуальних домагань (SH) в KSEI можна класифікувати як низький, враховуючи такі фактори, як відсутність зареєстрованих інцидентів, наявність існуючих політик і навчальних програм.

Заходи пом'якшення включають:

- Комплексний перегляд і оновлення існуючих політик і процедур, пов'язаних з SEA/SH, забезпечуючи їх доступність та ефективну комунікацію для всіх членів спільноти KSEI.
- Навчальні програми з профілактики та реагування на SEA/SH.
- Конфіденційні механізми звітування для осіб, які хочуть повідомити про інциденти SEA/SH без страху помсти.
- Доступ до служб підтримки для осіб, які зазнали SEA/SH, включаючи консультування, медичну допомогу та юридичні консультації, з акцентом на конфіденційність і підтримку, орієнтовану на жертву.
- Інформаційні кампанії та семінари з питань пропаганди толерантного ставлення, гендерної рівності та нульової терпимості до сексуальних домагань та сексуального насильства, в яких беруть участь усі члени спільноти KSEI.

4. Огляд національного законодавства.

В Україні існує прогресивна законодавча база з охорони праці та безпеки. Конституція України передбачає право на працю та можливість заробляти на життя, виконуючи роботу, обрану за власним бажанням (стаття 43). Стаття 43 Конституції України гарантує безпечне та здорове професійне середовище, а також заробітну плату не

нижчу, ніж визначено законом; вона забороняє працевлаштування жінок і неповнолітніх на роботах, небезпечних для здоров'я. Стаття 43 також передбачає захист громадян від незаконного звільнення з роботи та забезпечує своєчасну оплату за виконану роботу. Право працівників на страйк також гарантується Конституцією України (стаття 44). Стаття 45 Конституції гарантує право на перерви, відпустки та відпочинок. Соціальний захист працівників також гарантується статтею 46 Конституції України.

Усі конституційні положення підтримуються такими законами України з відповідними змінами:

- Кодекс законів про працю України (первинний Закон № 322-VIII, прийнятий 10 грудня 1971 року);
- Закон України «Про відпустки» (Закон № 504/96-VR, прийнятий 15 листопада 1996 року);
- Закон України «Про заробітну плату» (Закон № 108/95-VR, прийнятий 24 березня 1995 року);
- Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (Закон № 1045-XIV, прийнятий 15 вересня 1999 року);
- Закон України «Про охорону праці» (Закон № 2694-XII, прийнятий 14 жовтня 1992 року).

Вимоги до охорони здоров'я та безпеки на роботі в Україні визначені Законом України «Про охорону праці», який детально конкретизує основні конституційні положення щодо прав працівників на захист їхнього життя, здоров'я на роботі, належні, безпечні та здорові умови праці, а також регулює відносини між роботодавцем і працівником щодо безпеки, професійної гігієни та умов праці. Крім того, Закон встановлює єдину процедуру охорони праці в Україні.

Кожна юридична та фізична особа повинна дотримуватись положень цього Закону при наймі працівників або працівників на неповний робочий день/за контрактом.

Закон надає працівникам право відмовитися від роботи, якщо умови праці є небезпечними для їхнього життя та здоров'я (стаття 6). Працівники мають право на пільги та компенсацію за важкі та небезпечні умови праці, а також за шкоду, завдану порушеннями правил охорони праці (стаття 7). Встановлено, що Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України компенсує шкоду, завдану здоров'ю працівника або у разі його смерті. Крім того, відповідно до Колективного трудового договору, роботодавець може виплачувати додаткову компенсацію постраждалим особам або їхнім родичам з власних коштів (стаття 9).

Цей Закон також регулює захист певних категорій працівників: жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю (статті 10-12). Зокрема, Закон забороняє працевлаштування жінок у небезпечних та шкідливих умовах праці, підземних роботах, за винятком нефізичної роботи та роботи, пов'язаної з наданням санітарних та побутових послуг. Також заборонено наймати жінок для підйому та транспортування вантажів вагою, що перевищує встановлені норми.

Окремий розділ Закону присвячений регулюванню відносин у сфері охорони праці та управління (Розділ 3). Цей розділ визначає систему державних органів та установ, відповідальних за забезпечення дотримання трудового законодавства та правового захисту безпеки праці.

Закон передбачає штрафи за невиконання та порушення положень Закону.

Види трудових договорів. Трудові договори визначаються Кодексом законів про працю (наприклад, стаття 21). Трудовий договір — це угода, яка набирає чинності між працівником та власником підприємства/установи, відповідно до якої працівник виконує завдання/роботи, визначені угодою.

Стаття 23 Кодексу законів про працю України визначає такі види трудових договорів залежно від терміну дії:

- Безстроковий трудовий договір. Цей тип договору є найпоширенішим в Україні. Крім того, цей тип договору регулюється Трудовим кодексом та вищезазначеним трудовим законодавством України, внутрішніми правилами Компанії та колективним договором.
- Строковий договір. Єдина відмінність цього типу договору від попереднього полягає в тому, що Сторони обмежують свою співпрацю певним періодом часу, виходячи з виду здійснюваної діяльності.
- Контракт на надання послуг. Спеціальний тип контракту може бути укладений для надання послуг, що вимагають спеціальних навичок або короткострокової підтримки. Ця спеціальна форма контракту фактично є контрактом на надання послуг. За допомогою цього типу угоди сторони погоджуються і визнають, що всі умови їхньої співпраці містяться в контракті (угоді).

Випробувальний термін. Відповідно до статті 27 Кодексу законів про працю України, випробувальний термін для постійних працівників не може перевищувати трьох послідовних місяців. У деяких випадках він може тривати до шести послідовних місяців, але це має бути погоджено з Первинною профспілковою організацією.

Заробітна плата та відрахування. Закон України «Про заробітну плату» (стаття 1) визначає заробітну плату як винагороду, розраховану в грошовому еквіваленті, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору. Винагорода складається з основної заробітної плати - винагороди за роботу, виконану відповідно до встановленої трудової норми (робочі години, ефективність роботи тощо) та додаткової заробітної плати - винагороди за відмінні результати або ефективність або за шкідливі умови праці. Згідно зі статтею 3 зазначеного Закону, мінімальна заробітна плата визначається місячною або погодинною ставкою заробітної плати, встановленою законодавством. Якщо заробітна плата працівника, який виконує роботу протягом місяця, є нижчою за мінімальну заробітну плату, роботодавець здійснює додаткову виплату до мінімальної заробітної плати. З 1 січня 2024 року мінімальна заробітна плата становитиме 7 100 грн (приблизно 187 доларів США). Зазвичай роботодавці автоматично утримують податок на доходи фізичних осіб та внески на медичне та соціальне страхування з заробітної плати та перераховують їх до відповідних фіскальних органів.

Робочі години. Кодекс законів про працю України (стаття 51) передбачає стандартний 40-годинний робочий тиждень. Зменшені робочі години визначаються як: (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 під час канікул) - 24 години на тиждень; (с) для працівників, які виконують роботу в небезпечних умовах праці - не більше 36 годин на тиждень.

Закон також передбачає зменшення робочих годин для певних категорій працівників (вчителів, лікарів тощо). Це зменшення може бути компенсоване підприємствами та організаціями для жінок, які виховують дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю.

Згідно зі статтею 54 Кодексу законів про працю України, фіксовані робочі години (зміни) зменшуються на одну годину при роботі вночі.

Нічна робота вважається еквівалентною денній, якщо це вимагають виробничі умови, зокрема безперервне виробництво, а також змінна робота протягом шестиденного тижня з одним вихідним. Нічні робочі години з 22:00 до 06:00.

Нічна робота жінок не дозволяється, за винятком тих секторів національної економіки, де це особливо необхідно і дозволено як тимчасовий захід. Вагітні жінки та жінки, які виховують дітей віком до трьох років, не можуть займатися нічною роботою, понаднормовою роботою або працювати у вихідні дні чи у відрядженнях. Жінки, які виховують дітей віком від 3 до 14 років або дітей з інвалідністю, не можуть бути залучені до понаднормової роботи або відряджень без їхньої згоди. (Кодекс законів про працю України, статті 175-177).

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

Вихідні та відпустки. Для п'ятиденного робочого тижня працівники мають два вихідних дні на тиждень, а для шестиденного робочого тижня - один вихідний день. Безперервний тижневий відпочинок має становити не менше сорока двох годин.

Робота у вихідні дні заборонена. Залучення певних працівників у такі дні дозволяється за погодженням з обраним органом профспівкової організації (представником профспівки) підприємства, установи або організації і лише в виняткових випадках, передбачених законом.

Залучення окремих працівників у вихідні дні дозволяється в таких виняткових випадках: (а) для запобігання або ліквідації наслідків природних катастроф, епідемій, епізоотій, виробничих аварій та їхніх негайних наслідків; (б) для запобігання аваріям, які загрожують або можуть загрожувати життю або нормальному життю людей, можуть спричинити втрату або пошкодження майна; (с) для виконання непередбачених аварійних робіт, від яких залежить подальша нормальна діяльність підприємства, установи або організації в цілому та їхніх окремих підрозділів; (d) для виконання термінових робіт з метою уникнення або запобігання простою орендованого обладнання або накопичення вантажу на пунктах відправлення та призначення.

Працівники залучаються до роботи у вихідні дні на підставі письмового наказу (розпорядження) власника або уповноваженого органу.

Робота у святковий день може бути компенсована за угодою сторін наданням іншого дня відпочинку або грошима в подвійному розмірі. (Кодекс законів про працю України, статті 66-71).

Працівники підприємств, установ або організацій, незалежно від їхньої форми власності та галузі, а також ті, хто працює за трудовим договором з фізичними

особами-підприємцями, мають право на щорічну (основну та додаткову) відпустку без втрати роботи (посади) та заробітної плати за ці періоди.

Закон України «Про відпустки» визначає види відпусток: 1) щорічна відпустка: основна відпустка; додаткова щорічна відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці; додаткова щорічна відпустка за нерегулярний робочий час; тощо (Кодекс законів про працю України, стаття 77); 2) відпустка для навчання, вагітності та пологів; 3) наукова відпустка; 4) декретна відпустка; 2) відпустка без збереження заробітної плати.

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

Щорічна основна відпустка надається працівникам на строк не менше 24 календарних днів за кожен повний робочий рік, обчислений з дати укладення трудового договору. Працівникам, які мають 18 і більше років стажу, надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (Кодекс законів про працю України, статті 74-75).

На додаток до щорічної відпустки, роботодавці повинні надавати інші оплачувані та неоплачувані відпустки або компенсаційний час відпочинку/лікарняний протягом календарного року.

Національні свята, вихідні та державні свята, що збігаються з відпусткою, не включаються до періоду відпустки при розрахунку днів щорічної оплачуваної відпустки (Кодекс законів про працю України, статті 77-78).

Перевищення робочого часу. Роботодавець може наказати про роботу понаднормово у випадках, пов'язаних з національною обороною або надзвичайними ситуаціями. Стаття 61 Кодексу законів про працю детально визначає обставини, за яких роботодавець може вимагати роботу понаднормово.

Згідно зі статтею 62 Кодексу законів про працю України, наступні категорії осіб не повинні залучатися до роботи понаднормово: (1) вагітні жінки та жінки з дітьми віком до трьох років (Кодекс законів про працю України, стаття 176); (2) особи, які не досягли 18 років (Кодекс законів про працю України, стаття 192); (3) працівники, які навчаються на денній формі або проходять підвищення кваліфікації (Кодекс законів про працю України, стаття 220); тощо.

Жінки, які виховують дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або мають дитину з інвалідністю, можуть працювати понаднормово лише за їхньою згодою (Кодекс законів про працю України, стаття 177).

Перевищення годин роботи не повинно перевищувати чотирьох годин протягом наступних двох днів та 120 годин на рік для кожного працівника. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік понаднормової роботи кожного працівника (Кодекс праці, стаття 65).

Час понаднормової роботи оплачується в подвійному розмірі звичайної погодинної ставки (Кодекс законів про працю України, стаття 106).

Трудові спори. Кодекс законів про працю України містить положення, що дозволяють працівникам вирішувати індивідуальні та колективні спори між роботодавцем і працівником(ами) щодо умов трудового договору або інших аспектів роботи, включаючи безпеку та здоров'я на роботі (статті 221 - 241).

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

Процедура розгляду трудових спорів комісією передбачена статтями 223 - 230 Кодексу законів про працю України. Якщо сторони не погоджуються з рекомендаціями Комісії, конфлікт вирішується в судах. Процедура розгляду трудових спорів судами передбачена статтями 231 - 241 Кодексу законів про працю.

Сьогодні вимоги до створення, утримання, експлуатації та обліку фонду захисних споруд цивільного захисту встановлені:

- Кодексом цивільного захисту України;
- Порядком створення, утримання фонду захисних споруд для цивільного захисту та його обліку, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 10 березня 2017 року № 138;
- наказом Міністерства внутрішніх справ від 09.07.2018 № 579 "Про затвердження вимог до використання та обліку фонду захисних споруд для цивільного захисту", зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 30 липня 2018 року під № 879/32331.

Також Державна служба України з надзвичайних ситуацій, листом від 14.06.2022 № 03-1870/162-2, затвердила Рекомендації щодо організації укриттів в об'єктах фонду захисних споруд для цивільного захисту персоналу та дітей (учнів, студентів) навчальних закладів.

Додатково, Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", від 15.03.2022, № 2136-IX, регулює трудові відносини під час воєнного стану.

5. Екологічний та соціальний стандарт 2: Умови праці та зайнятості

5.1. Екологічний та соціальний стандарт 2: Умови праці та зайнятості

Вимоги до працівників та безпеки Світового банку визначені в Екологічному та соціальному стандарті 2: **Умови праці та зайнятості**, основними завданнями якого є:

- Сприяння охороні праці та безпеки;
- Сприяння справедливому ставленню, недискримінації та рівним можливостям для працівників Проекту;
- Надійний захист працівників Проекту, включаючи вразливі категорії, такі як жінки, особи з інвалідністю, діти (працюючого віку, відповідно до цього ЕСС) та мігранти, працівники за контрактом, працівники громади та працівники первинних постачальників;
- Запобігання всім формам примусової праці та дитячої праці;
- Підтримка принципів свободи асоціацій та колективних переговорів працівників проекту відповідно до національного законодавства; та
- Забезпечення працівників проекту доступними засобами для порушення проблемних питань, що виникають на робочому місці.

Екологічний та соціальний стандарт 2: Умови праці та зайнятості застосовується до консультантів та підрядників ГВП (повний робочий день або неповний, тимчасові, на основі завдання та мігранти). Якщо державні службовці залучені до Проекту, незалежно від того, працюють вони на повний чи неповний робочий день, вони залишатимуться зобов'язаними умовами своїх існуючих угод або домовленостей у державному секторі, якщо не буде дотримано відповідної юридичної процедури для переведення їх на роботу або залучення до Проекту. Екологічний та соціальний

стандарт 2: Умови праці та зайнятості не буде застосовуватися до державних службовців.

Працівники проекту отримають чітку та зрозумілу інформацію та документацію щодо умов працевлаштування. Інформація та документація визначатимуть їхні права відповідно до національного трудового законодавства та вимог Екологічного та соціального стандарту 2: Праця та умови праці (до якого входитимуть колективні угоди), включаючи їхні права, пов'язані з робочим часом, заробітною платою, понаднормовими, компенсацією та пільгами. Цю інформацію буде надано на початку трудових відносин та у разі значних змін.

Для отримання додаткової інформації про екологічні та соціальні стандарти Світового банку, [дивіться посилання нижче: https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards](https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards).

5.2. Відмінності.

Законодавство України з питань охорони праці та безпеки праці є передовим і відображає всі ключові вимоги Екологічного та соціального стандарту 2: Умови праці та зайнятості. Однак обізнаність працівників про свої права в сфері охорони праці та безпеки праці залишається низькою. Забезпечення дотримання трудових прав на рівні підприємства та розвиток потенціалу персоналу і працівників залишаються серйозними викликами.

6. Відповідальний персонал.

Київська школа економіки координує реалізацію проекту в цілому. Для розробки та укладення договорів з підрядниками, субпідрядниками та організаціями, що здійснюють нагляд, ГВП за необхідності залучить консультанта з питань закупівель, консультанта з екологічних та соціальних гарантій, консультанта з питань фінансового управління, консультанта з питань розвитку та підтримки медичної галузі.

Спеціаліст з екологічних та соціальних питань ГВП буде відповідальний за наступні питання:

- Впровадження та редагування цього ПУТР.
- Забезпечення того, щоб усі контракти з підрядниками були укладені відповідно до положень цього ПУТР.
- Моніторинг для забезпечення того, щоб підрядники та персонал виконували свої зобов'язання щодо дотримання трудових прав та охорони праці, як це вимагається законодавством України.
- Моніторинг того, як підрядники дотримуються процедури організації роботи.
- Моніторинг дотримання охорони праці та безпеки на всіх робочих місцях відповідно до законодавства про охорону праці.
- Забезпечення створення та впровадження механізму врегулювання скарг для працівників Проекту та інформування працівників про його мету та використання.
- Регулярний моніторинг та звітування з питань охорони праці та здоров'я.

7. Вік працівника.

Кодекс законів про працю України (стаття 188) забороняє працевлаштування молоді до 16 років. Молоді особи, які досягли 14 років, можуть бути працевлаштовані з метою навчання на робочих місцях без ризику для їхнього здоров'я та в позаурочний час.

Виняток також робиться для працевлаштування особи, яка досягла 15 років, за згодою одного з батьків або особи, яка виконує їхні обов'язки.

Підрядники будуть зобов'язані 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 картку чи шкільний атестат. Якщо буде виявлено, що неповнолітній особі, яка не досягла мінімального віку для працевлаштування, дозволено працювати в рамках Проекту, вживаються заходи для негайного припинення такого працевлаштування або залучення такого неповнолітнього відповідальним чином, з урахуванням найкращих інтересів останнього.

8. Умови.

Умови працевлаштування працівників будуть відповідати внутрішнім трудовим правилам підрядників та постачальників і регулюватимуться Кодексом законів про працю України та іншими відповідними законодавчими актами.

Умови будуть чітко викладені в письмових контрактах для всіх типів працівників Проекту (повний робочий день або неповний робочий день) і будуть повідомлені їм перед початком роботи.

Протягом періоду воєнного стану можуть застосовуватися спеціальні умови праці та інші трудові відносини, з урахуванням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року (з подальшими змінами).

Процедура організації роботи підрядників визначатиме умови працевлаштування підрядників та субпідрядників. Ці умови, як мінімум, відповідатимуть цьому ПУТР, Кодексу законів про працю України і будуть відображені в стандартних контрактах.

9. Механізм розгляду скарг.

Будь-який працівник може подати скаргу наступними способами:

1. Електронною поштою: carmc@kse.org.ua
2. Через форму подання скарги:
 - a. [Форма подання скарги - англійською](#)
 - b. [Форма подання скарги - українською](#)
3. В письмовій формі до керівника проекту: електронна пошта - ipitsenko@kse.org.ua, телефон - +380986941367
4. Особисто: Скарги до працівників проекту (під час проектних зустрічей)
5. Через скриньку для скарг або форму подання скарги (Форма подання скарги - англійською, Форма подання скарги - українською) для анонімних скарг. Анонімні скарги можуть бути подані без особистих даних. Відповідь на розслідування анонімної скарги буде опублікована на веб-сайті. [Форма подання скарги - англійською](#) [Форма подання скарги - українською](#)

Конфіденційність буде забезпечена в усіх випадках, включаючи ситуації, коли особа, що подає скаргу, відома.

Скарги повинні:

- Визначити предмет скарги
- Визначити особу, яка подає скаргу (крім анонімних скарг).
- Якщо скаргу подає представник, необхідно вказати ім'я, підпис, контактні дані та письмове підтвердження повноважень представника.

Підтримуючі докази не є обов'язковими, але можуть бути корисними при розгляді та вирішенні скарги. Скарга також може містити пропозиції щодо того, як, на думку осіб, можна вирішити скаргу. Усі скарги будуть розглядатися як конфіденційні. KSEI не розкриє жодних особистих даних, які можуть вказати на особу скаржника, без їхньої згоди.

Слід підкреслити, що ця процедура управління скаргами не є альтернативою/заміною юридичній/судовій системі для отримання та обробки скарг. Однак вона створена для посередництва та пошуку відповідних рішень для трудових скарг без переходу на вищі рівні розгляду. Проте всі працівники завжди мали права відповідно до українського законодавства, включаючи доступ до системи управління судовими/юридичними скаргами. GRM не завадить працівникам Проекту звертатися до судових процедур.

Сексуальна експлуатація та насильство (SEA) є серйозними порушеннями права на безпеку, захист і гідність осіб. KSEI зобов'язується вжити всіх необхідних заходів для запобігання, зменшення ризиків і реагування на сексуальні правопорушення, а також ставити захист, права та гідність жертв на перше місце.

Розгляд скарг, пов'язаних із сексуальною експлуатацією та насильством (SEA) і сексуальним домаганням (SH) у рамках процедури управління трудовими відносинами, передбачає конкретні кроки для забезпечення безпечного та поважного робочого середовища для всіх працівників. Ось процедура, адаптована для розгляду цих скарг у рамках трудового управління:

Коли працівник стає свідком або жертвою SEA або SH, він може ініціювати процес подання скарги за вказаними вище методами.

KSEI забезпечує конфіденційність протягом усього процесу подання скарги, щоб захистити приватність і добробут скаржника. Організація надає негайну підтримку особі, включаючи доступ до консультаційних послуг, медичної допомоги та порад щодо юридичних варіантів.

Після отримання скарги KSEI розпочинає розслідування, яке очолює підготовлений персонал або зовнішній слідчий. Процес розслідування є неупередженим, всебічним і проводиться вчасно. Слідчі збирають відповідні докази, включаючи свідчення свідків, документацію та електронні комунікації, щоб оцінити обґрунтованість скарги.

На основі розслідування KSEI визначає, чи є скарга обґрунтованою чи необґрунтованою. Висновки документуються, а конфіденційність підтримується протягом усього процесу. Якщо скарга обґрунтована, KSEI вживає відповідних заходів проти правопорушника відповідно до своїх політик та чинного законодавства.

Протягом усього процесу KSEI надає пріоритет підтримці та захисту жертви. Вживаються заходи для запобігання помсті та забезпечення безпеки і добробуту жертви.

KSEI повідомляє про результати розслідування та будь-які вжиті заходи скаржнику, обвинуваченій особі та відповідним зацікавленим сторонам.

Механізм розгляду скарг є каналом, за допомогою якого окремі особи та громади можуть подавати скарги безпосередньо до Світового банку, якщо вони вважають, що проект, який підтримує Світовий банк, має або може мати негативний вплив на них, їхню громаду або навколишнє середовище. MPC підвищує оперативність та підзвітність Світового банку перед громадами, на які впливає проект, забезпечуючи оперативний розгляд та вирішення скарг. Будь-яка особа або громада, яка вважає, що

проект, який фінансується Світовим банком, має або може мати негативний вплив на них, може подати скаргу. Скарги повинні бути подані в письмовій формі та адресовані МРС. Їх можна надіслати наступними способами

- Онлайн, доступ до онлайн-форми
- По електронній пошті на grievances@worldbank.org
- Листом або особисто до Штаб-квартири Світового банку у Вашингтоні, США, або до будь-якого Офісу Світового банку в країні – роздрукуйте та використовуйте цю форму (DOCX).

<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>

10. Управління контрактами.

ГВП буде спрямовувати та контролювати належне ставлення до працівників з боку їхніх підрядників, зосереджуючи увагу на дотриманні підрядниками своїх контрактних угод (зобов'язань, заяв та гарантій) та процедур управління працівниками. Це може включати періодичні аудити, інспекції та/або перевірки проектних майданчиків або робочих місць та/або управлінські звіти про людські ресурси та підрядників. Записи управління людськими ресурсами та звіти підрядників можуть включати: (a) репрезентативні зразки трудових контрактів або угод між третіми особами та підрядниками; (b) записи отриманих скарг та їх вирішення; (c) записи випадків невідповідності національному законодавству; та (d) записи брифінгів з питань охорони здоров'я та безпеки для працівників, які працюють за контрактом.