

Процедура управління працею  
**Kyiv Urban Mobility Project (P170290)**

*Проект «Київська міська мобільність»*

КМДА

2020

## Скорочення

|      |   |  |
|------|---|--|
| ПММК | - | Проект «Кітська міська мобільність»    |
| LMP  | - | Процедура управління працею            |
| ESS  | - | Екологічні та соціальні стандарти      |
| КМДА | - | Київська міська державна адміністрація |
| IPF  | - | Інвестиційне фінансування проєктів     |
| ГРП  | - | Група реалізації проєкту               |
| ОБП  | - | Охорона та безпека праці               |
| ОВЗП |   | Особа під впливом заходів проєкту      |

Зміст

|   |    |
|---|----|
| <b>1. ВСТУП</b> .....   | 4  |
| 1.1 Опис проєкту .....  | 4  |
| 1.2 Компоненти проєкту .....                                  | 5  |
| 1.3 Огляд використання праці в проєкті .....                  | 6  |
| <b>2. ОЦІНКА КЛЮЧОВИХ ПОТЕНЦІЙНИХ ТРУДОВИХ РИЗИКІВ</b> .....  | 7  |
| 2.1 Діяльність в рамках проєкту .....                         | 7  |
| <b>3. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ</b> .... | 8  |
| 3.1 Види трудових договорів .....                             | 8  |
| 3.2 Заробітна плата та відрахування.....                      | 9  |
| 3.3 Тривалість робочого часу.....                             | 9  |
| 3.4 Перерви .....   | 9  |
| 3.5 Вихідні дні .....   | 10 |
| 3.6 Відпустки .....   | 10 |
| 3.7 Надурочні роботи .....                                    | 11 |
| 3.8 Трудові спори .....                                       | 12 |
| 3.9 Профспілки .....  | 12 |
| <b>4. ОХОРОНА ТА БЕЗПЕКА ПРАЦІ</b> .....                      | 14 |
| <b>5. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ</b> .....                       | 16 |
| <b>6. ПОЛІТИКА І ПРОЦЕДУРИ</b> .....                          | 17 |
| <b>7. ТРУДОВИЙ ВІК</b> .....                                  | 19 |
| <b>8. УМОВИ</b> .....   | 19 |
| <b>9. МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ/СКАРГ</b> .....              | 20 |
| <b>10. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДРЯДНИКІВ</b> .....            | 22 |
| <b>11. ПРАЦІВНИКИ ВІД ГРОМАДИ</b> .....                       | 22 |
| <b>12. ОСНОВНІ ПОСТАЧАЛЬНИКИ</b> .....                        | 22 |

## 1. ВСТУП

### 1.1 Опис проєкту

Проєкт «Київська міська мобільність» (ПММК) запропонований для вдосконалення системи громадського транспорту в місті Києві за підтримкою місцевої влади та Уряду. ПММК буде фінансуватися інвестиційним проєктом, що складається з позики сумою 30 млн. дол. США.

Київська міська державна адміністрація (КМДА) та КП «Київпаstrанс» є основними установами, що – імплеметують проєкт. Проєкт включає в себе пріоритети щодо інвестицій та реформ, які були визначені КМДА. Запропонований Проєкт підтримає реалізацію ключових проєктів та реформ для покращення міської мобільності в місті Києві.

Проєктом передбачено:

- (i) розробку техніко-економічного обґрунтування, технічного проєкту, робочої документації для мережі швидкісного транспорту з мікрорайону Троєщина - центр міста;
- (ii) будівництво продовження Борщагівської швидкісної трамвайної лінії від Вокзальної площі до Палацу Спорту з реконструкцією Вокзальної площі;
- (iii) інституційна підтримка для вдосконалення практик планування руху громадського транспорту в місті Києві.

Результати Проєкту будуть оцінюватися наступним чином:

- створення умов для реалізації проєкту мережі швидкісного транспорту на мікрорайоні Троєщині, включаючи розробку робочого проєкту тендерної документації та стратегії кредитування/фінансування;
- покращення транспортного сполучення між центром міста (Спортивна площа) та мікрорайоном Борщагівка через Вокзальну площу, який буде оцінюватися часом перебування в дорозі, вартістю проїзду та доступністю транспортної інфраструктури для їх користувачів, включаючи ключові елементи площі;
- посилення інституційного потенціалу КМДА, затвердження оновленого генерального плану розвитку транспорту та створення інституційного механізму при міській адміністрації для координації та реалізації проєктів із залученням зацікавлених сторін;
- створення пішохідних зон та публічного простору на Вокзальній площі.

## 1.2 Компоненти проєкту

ПММК включає наведені нижче компоненти:

### **Компонент 1. Підготовка створення Троєщинського швидкісного транспортного коридору (Троєщинський ШТК) (≈ 12 млн. дол. США)**

Компонент 1 включає в себе наступні роботи:

(i) проведення детальної технічної оцінки та підготовка техніко-економічного обґрунтування, робочої документації для бажаного (кращого) варіанту громадського швидкісного транспортного коридору, який містить принципи загального доступу;

(ii) повна оцінка соціального та екологічного впливу, розробка соціального та екологічного інструментарію для управління наслідками запропонованого проєкту Троєщинського ШТК;

(iii) розробка тендерної документації, яка відображає, як комерційну стратегію реалізації проєкту Троєщинського ШТК, так і положення щодо управління соціальними та екологічними наслідками;

(iv) розробка та виконання планів інформування громадськості щодо запропонованого проєкту Троєщинського ШТК, включаючи проведення громадських консультацій, використання соціальних мереж (Facebook та інш.), підготовку прес-релізів, а також співпрацю зі ЗМІ.

### **Компонент 2. Будівництво трамвайної лінії від вул. Старовокзальної до станції кївського метрополітену «Палац Спорту» з заїздом на Вокзальну площу в Шевченківському та Печерському районах міста Києва та реконструкції Вокзальної площі (≈16 млн. дол. США)**

Компонент 2 включає в себе наступні роботи:

(i) будівництво трамвайної лінії для з'єднання з наявною лінією Борщагіського швидкісного трамваю довжиною близько 4 км;

(ii) перший етап робіт буде пов'язаний із реконструкцією Вокзальної площі, де увага буде приділятиметься принципам загального доступу, модернізації пішохідних зон, перенесенню місць для паркування та створенню транспортного хабу;

(iii) підготовку технічного проєкту та планів, необхідних для забезпечення сталого розвитку – оновлення технічного парку, обслуговування рухомого складу, добудову існуючої інфраструктури, паркування та/або перепланування землекористування для комерційних цілей. Обсяг цієї роботи залежатиме від вирішення існуючих договірних зобов'язань.

### **Компонент 3. Вдосконалення системи планування розвитку транспорту в місті Києві (≈2 млн. дол. США, МБРР фінансує на 100 відсотків)**

Цей компонент буде складатися з основних заходів щодо надання технічної допомоги для підтримки КМДА та КП «Київпастрас» в оновленні та вдосконаленні навичок планування та для сприяння кращій інтеграції та співпраці між різними зацікавленими сторонами та організаціями, що займаються транспортом та інфраструктурою.

Основні заходи включатимуть наступне:

(i) оновлення стратегії розвитку транспорту для впровадження більш ефективних підходів Транзитно-орієнтованого планування, планування розвитку зеленого транспорту, планування загального доступу та розробку комплексної стратегії кредитування та фінансування міського транспорту для його супроводу;

(ii) створення підрозділу стратегічних проєктів при міській державній адміністрації для підтримки реалізації стратегії розвитку транспорту та забезпечення чіткої координації між комунальними підприємствами та структурними підрозділами КМДА, транспортними операторами, взаємодії з громадськістю та забезпечення постійного діалогу з усіма зацікавленими сторонами;

(iii) розвиток потенціалу КП «Київпаstrанс» в рамках дотримання вимог фінансового менеджменту, проведення процедури закупівель та соціальних/екологічних стандартів, обов'язкових для проєктів, що фінансуються МФІ.

Цей LMP ґрунтується на політиці Світового Банку викладених у ESS2. Документ підготовлений згідно з положеннями щодо вирішення наслідків та ризиків пов'язаних з застосуванням людської праці, що можуть виникнути у процесі будівництва в рамках Компонента 2 - будівництво продовження трамвайної лінії від вул. Старовокзальної до станції київського метрополітену «Палац Спорту» з заїздом на Вокзальну площу в Шевченківському та Печерському районах міста Києва та реконструкція Вокзальної площі залізничної станції Київ Пасажирський - головна залізнична станція у місті Києві.

### **1.3 Огляд використання праці в проєкті**

*Кількість працівників проєкту:*

На даному етапі неможливо визначити кваліфікаційні вимоги та точну кількість задіяних працівників проєкту, оскільки на даний час документація на будівництво колії та реконструкції площі Вокзальної знаходиться в процесі підготовки. Деталі проєкту та допоміжні агенції будуть відомі після проведення оцінки ефективності проєкту, і проєкт LMP може бути відповідно оновлений. Очікується, що проєкт залучатиме такі категорії працівників, які визначені в ESS2:

*Основний склад працівників:*

Керівними працівниками, ймовірно, будуть керівники відокремлених підрозділів комунального підприємства «Київпаstrанс», який буде займатись реалізацією даного проєкту. Кількість керівних працівників не перевищуватиме 25 осіб, які будуть відповідати за управління проєктами, технічні рішення, управління екологічними та соціальними ризиками та аспектами відповідності реалізації цього проєкту. Під час реалізації даного проєкту, забороняється використовувати дитячу працю та осіб, які не досягли повноліття.

*Працівники, які працюють за контрактом:*

За контрактом будуть найняті працівники для виконання проєктних, будівельних робіт. Скоріше всього підрядники будуть найняті для будівництва трамвайної лінії та реконструкції Вокзальної площі. Крім того, очікується, що власники комунальних споруд та мереж залучатимуть працівників для їх переміщення / реконструкції.

*Іноземні громадяни :*

Не планується залучати для участі у проєкті осіб, які не є громадянами України. Однак, деякі внутрішні мігранти, тобто працівники з інших регіонів України, можуть бути зайняті, як працівники за межами своєї місцевості проживання. Основними ризиками, пов'язаними з цими працівниками, є те, що вони можуть бути зайняті на неповний/тимчасовий час без визначених пільг/письмових контрактів тощо. Можливо також, некваліфікованим працівникам доведеться працювати понаднормово без відповідної оплати праці.

*Терміни потреби в робочій силі:*

Терміни та послідовність використання праці тих чи інших фахівців наразі визначити неможливо. Цей розділ може бути заповнений після затвердження проєкту.

## 2. ОЦІНКА КЛЮЧОВИХ ПОТЕНЦІЙНИХ ТРУДОВИХ РИЗИКІВ

### 2.1 Діяльність в рамках проєкту

В результаті реалізації Компоненту 2 планується прокласти біля шести кілометрів нових колій.

Будівництво в рамках даного компонента включає в себе наступні види діяльності:

- Демонтаж існуючого дорожнього покриття;
- Земляні роботи (роботи пов'язані з рубаннями та заповнення ґрунтів, сортування ґрунтів, ущільнення ґрунту, стабілізація ґрунтів тощо)
- переукладання існуючих мереж комунального господарства (у разі потреби);
- Картографія, геодезія і топографічні роботи;
- Прокладка нових трамвайних ліній;
- Прокладка електричних мереж для підключення трамвая;
- Будівництво нового дорожнього покриття і дорожньої інфраструктури (дорожніх знаків, нанесення дорожньої розмітки, освітлення і т.д.);
- Будівництво трамвайних зупинок і іншою вуличної інфраструктури;
- Ландшафтний дизайн.

### 2.2 Ключові трудові ризики

За оцінкою, ключові ризики праці пов'язані з здоров'ям та безпекою, а саме, це пов'язано з будівництвом трамвайних ліній (вплив фізичних, хімічних та біологічних небезпек під час будівельних робіт) Крім того, використання важкої техніки, небезпеки пов'язанні з водінням та падінням, впливу від асфальтових випаровувань і рейкових мастильних матеріалів, шум і пил, предметів, що падають, впливу небезпечних матеріалів та електричного струму під час будівництва електричних мереж і від використання інструментів та машин.

Оскільки, будівельні роботи відноситься до категорії підвищеної небезпеки, які потребують спеціального навчання, особи, які не досягли 18-ти років, не будуть задіяні в реалізації цього проєкту.

Умови праці, під час реалізації даного проєкту є шкідливими та небезпечними з огляду на наступне, а саме:

- Вплив хімічних речовин (асфальтових випарів, подрібнювали в порошок діоксиду кремнію, залізничні змащення, паливо, розчинники, фарби);
- Зварювальний небезпеки (алюміній термітного зварювання викидів витяжних, опіків і радіації);
- Розкопки, земляні роботи небезпеки вібрації;
- Вібрація важкої будівельної техніки;
- Пил, шум;
- Дорожньо-транспортні пригоди;
- Підйом важких матеріалів (рейки, шпали тощо);
- Ергономічні ризики при будівництві;
- Електромонтажні роботи.

Вплив проєкту на гендерні проблеми оцінюється, як низький.

### 3. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

#### 3.1 Види трудових договорів

Види трудового договору визначаються за різними критеріями терміном її, характером і кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин тощо.

Відповідно до положень статті 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Статтею 23 Кодексу законів про працю України передбачено, що трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

За терміном дії трудові договори поділяються, наприклад на строкові та безстрокові. А з огляду на підстави виникнення трудових правовідносин вони бувають: звичайні, контракт, укладені за фактом обрання на посаду та призначення на посаду. За характером і кількістю виконуваних працівником трудових функцій можна виділити трудові договори: з державними службовцями, надомниками, сезонними та тимчасовими працівникам. Тут розрізняють також договори за сумищом та суміщенням. Окреме серед видів трудових договорів виділяються договори, укладені з іноземцями, молодими фахівцями, неповнолітніми, інвалідами та ін.

Статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Відповідно до статті 26 Конституції України іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, - за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю (стаття 26 Кодексу законів про працю України). Статтею 27 Кодексу законів про працю України встановлено строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, який не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.



### **3.2 Заробітна плата та відрахування**

Відповідно до положень Закону України «Про оплату праці» (далі –Закон) Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства (стаття 1 Закону)

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми (стаття 2 Закону)

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці (стаття 3 Закону)

Розмір мінімальної заробітної плати щорічно встановлюється Законом України «Про Державний бюджет України» (на відповідний рік). Так, станом на 01 січня 2020 року, мінімальна заробітна плата у місячному розмірі становить - 4723 гривні. (191,76 USD) .

### **3.3 Тривалість робочого часу**

Статтею 50 Кодексу законів про працю України передбачено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. Окрім цього, статтею 51 цього ж Кодексу, передбачена скорочена тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

### **3.4 Перерви**

Працівники надається перерва для відпочинку і харчування тривалість не більше двох годин, яка не включається в робочий час. Вона повина надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. За цей час вони можуть бути відсутніми на робочому місці. (Стаття 66 Кодексу законів про працю України)

### **3.5 Вихідні дні**

Відповідно до положень статті 67 Кодексу законів про працю України при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (стаття 70 Кодексу законів про працю України).

Статтею 71 Кодексу законів про працю України робота у вихідні дні заборонена. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні проводиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органом.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу (стаття 72 Кодексу законів про працю України)»

### **3.6 Відпустки**

Надання відпусток регулюється Законом України «Про відпустки» (далі – Закон) та Кодексом законів про працю України (ділі – Кодекс). Так, відповідно до статті 2 Закону Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі - підприємство). Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Установлюються такі види відпусток:

- 1) щорічні відпустки:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);  
додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);  
додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);  
інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;  
2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);  
3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);  
3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 цього Закону);  
4) соціальні відпустки:  
відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);  
відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);  
відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18-1 цього Закону);  
додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону);  
5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).  
Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Загальна тривалість щорічної основної та додаткової відпусток не може перевищувати 59 календарних днів (стаття 10 цього Закону).

Відповідно до положень статті 75 Кодексу законів про працю України щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються (стаття 78 Кодексу законів про працю України"

Святкові і неробочі дні (стаття 73 цього Кодексу) при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються (стаття 78<sup>1</sup> Кодексу).

### **3.7 Надурочні роботи**

Відповідно до статті 62 Кодексу, власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Жінки, що мають дітей у віці від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда,

можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177 Кодексу).

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172 Кодексу)

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (стаття 64 Кодексу)

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника (стаття 65 Кодексу)

Статтею 106 Кодексу передбачено, що за погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

### **3.8 Трудові спори**

Кодексом законів про працю України визначено особливості та порядок вирішення трудових спорів, які виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Статтею 221 Кодексу передбачені органи, які розглядають трудові спори. Так, трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

### **3.9 Профспілки**

Відповідно до Конституції України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільної волі без будь-якого дозволу утворювати профспілки з метою представництва, здійснювати та захищати свої трудові та соціально-економічні права та інтереси, вступати з них та виходити з них. Держава визнає профспілки уповноваженими представниками робітників та захисників їх прав у державних, місцевих органах та органах самоврядування.

Відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" профспілки мають такі права:

- представляти і захищати інтереси своїх членів (стаття 19)
- ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод (стаття 20);

- захист прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю (стаття 21);
- забезпечення зайнятості населення (стаття 22);
- соціальний захист та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян (стаття 23);
- соціальне страхування (стаття 24);
- представництво працівників у трудових спорах (стаття 26);
- організація страйків і інших масових заходів (стаття 27);
- створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій (стаття 29);

#### 4. ОХОРОНА ТА БЕЗПЕКА ПРАЦІ

Законом України «Про охорону праці» визначені основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на захист свого життя, здоров'я під час трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці та регулює відносини між роботодавцем та працівником з питань безпеки, гігієни праці та робочого середовища. Крім того, Закон встановлює єдиний порядок охорони праці в Україні.

Цей Закон поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, а також на всіх працівників. Закон встановлює відповідальність роботодавця за створення безпечних умов праці, за стан колективних та індивідуальних засобів захисту від шкідливого впливу виробничих механізмів та обладнання, а також за дотримання норм охорони праці.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. (стаття 6). Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, 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 (стаття 7).

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору (стаття 9).

Закон регулює питання охорони праці окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю (статті 10-12).

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Окремий розділ Закону присвячений державному управлінню охороною праці (розділ шостий) Відповідно до статті 31 Закону України «Про охорону праці» державне управління охороною праці здійснюють:

Кабінет Міністрів України;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

міністерства та інші центральні органи виконавчої влади компетенцію вищезазначених органів та їх уповноважених посадових осіб.

Згідно положень статті 43 Закону за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не

звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

## 5. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ

Загальна відповідальність за реалізацію всіх аспектів проєкту лежить на Київській міській державній адміністрації. Комунальне підприємство «Київпстранс», як замовник найме ГРП для реалізації проєкту. ГРП буде складатися з координатора проєкту, спеціаліста з соціальних та екологічних питань, спеціаліста із закупівель, спеціаліста з фінансового менеджменту, технічних спеціалістів. Кожен підрядник матиме спеціаліста з охорони праці відповідно до вимог чинного законодавства (Інженер з охорони праці).

Спеціаліст із соціальних та екологічних питань (особа, визначена в ГРП, яка, ймовірно, є спеціалістом з охорони навколишнього середовища та соціальних питань / спеціаліст з управління громадськими ресурсами), буде відповідати за наступні аспекти процедур управління роботою:

- Переконається, що підрядники (виконавці), відповідальні за виконання будівельних робіт за проєктом, підготують план техніки безпеки та гігієни праці відповідно до вимог чинного законодавства до початку робіт.
- Регулярно слідкувати за виконанням підрядником контрактних зобов'язань щодо контрактників та підрядних працівників, як це передбачено загальними умовами контракту типовими документами Світового банку, а також відповідно до ESS2 та Кодексу законів про працю України та інших законів України.
- Слідкуватиме за дотриманням стандартів охорони праці на робочих місцях відповідно до законодавства України про охорону праці та плану охорони праці.
- Переконається, що працівники всіх підрядників та субпідрядників знають про механізм подачі звернень/ скарг.
- Переконається, що звернення/скарги зареєстровані та оброблені належним чином відповідною стороною.

Підрядник(и) буде нести відповідальність за:

- призначення/ працевлаштування особи, відповідальної за адаптацію та реалізацію плану охорони здоров'я до вимог проєкту.
- ведення обліку процесу набору та працевлаштування працівників за контрактом.
- ознайомлення з посадовими інструкціями та умовами працевлаштування працівникам за контрактом.
- створення системи для регулярного огляду та звітності про працю та охорону праці на місцях.
- розробка та впровадження механізму реєстрації скарг, який би реєстрував та вирішував скарги від працівників.
- проведення регулярної орієнтації та навчання охороні праці та гігієні праці для працівників.



## 6. ПОЛІТИКА І ПРОЦЕДУРИ

У цьому розділі міститься інформація про охорону праці, звітність і моніторинг і інші політики спільного проекту, пов'язані з управлінням проектами, пов'язаними з трудовими питаннями.

Всі підрядники задіяні у проекті повинні будуть відповідати вимогам законодавства України про охорону праці і Кодексу законів про працю.

Кодексу законів про працю, а також положення, встановлених відповідно до ESS2 Світового банку. Підрядники повинні будуть підготувати або скорегувати свої внутрішні правила, якщо вони не відповідають чинному законодавству.

Крім того, з правилами повинні бути ознайомлені та доступними для працівників, і будуть охоплювати наступні аспекти:

- ***Недискримінаційний характер зайнятості***

Усі працівники, наймані в рамках проекту, будь то прямі, контрактні чи субпідрядні, будуть найняті на основі принципів недискримінації. Відповідно до статті 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, 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.

- ***Умови зайнятості***

Всі працівники матимуть **письмові договори**, що описують умови роботи. Робітники підписуватимуть трудовий договір в двох примірниках. Умови працевлаштування будуть доступні на робочих сайтах. З кожним співробітником або з працівником проводиться інструктаж та надається стисло довідку, яка буде охоплювати зміст договору, внутрішній розпорядок установи, дотримання безпеки та охорони праці на робочому місці.

ГРП гарантуватиме, що усі працівники, які задіяні на будівництві і працюють неповний робочий день, а також сезонні працівники, будуть мати підписані контракти, так як неоплачені понаднормові роботи, і в цілому нездійснення виплат особам, які не мають підписаних договорів, є одними з головних видів зловживань у будівельній галузі України.

- ***Права і обов'язки співробітників***

У цьому розділі повинні бути визначені права працівників відповідно до законодавства України, які включають, серед іншого, право на безпечне робоче середовище; перерви на обід та відпочинок; своєчасна виплата заробітної плати; право на звернення до роботодавців, профспілок та органів влади у разі трудових спорів; право на

вільні об'єднання.

- **Охорона праці**

Цей розділ повинен охоплювати зобов'язання роботодавця щодо забезпечення здорового робочого середовища; зобов'язання призначити особу, яка буде відповідати за дотриманням вимог Закону України «Про охорону праці» і НПАОП 0.00-4.12-05 «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» затверджено наказом Державного комітету з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 за № 15, зареєстровано в Мінюстиції 15 лютого 2005 р. за № 231/10511 та інших нормативних актів.

Також забезпечувати працівників задіяних на будівництві спецодягом та спорядження для зменшення існуючих ризиків; у разі виникнення надзвичайних ситуацій повинні бути протоколи дій в цих ситуаціях та Плани евакуації.

- **Корисні посилання**

|  |   |
|--|---|
| Конституція України  | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80</a> |
| Кодекс законів про працю України                                       | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08</a>                                       |
| Закон України «Про Відпустки»  | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-%D0%B2%D1%80">https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-%D0%B2%D1%80</a>             |
| Закон України «Про оплату праці»                                       | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/108/95-%D0%B2%D1%80">https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/108/95-%D0%B2%D1%80</a>             |
| Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14</a>                                     |
| Закон України «Про охорону праці»                                      | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2694-12">https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2694-12</a>                                     |

## **7. ТРУДОВИЙ ВІК**

Закон України забороняє особам, які не досягли 16 років, виконувати важкі або небезпечні роботи. Відповідно до законодавства України, працівники віком від 16 до 18 років можуть бути прийняті на роботу для виконання робіт, які не входять до переліку небезпечних робіт, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Підрядники повинні будуть перевірити ідентифікуючі документи та вік усіх працівників та запросити від працівників наступні документи, паспорт або інший документ, що посвідчує особу; медичну довідку (за необхідності); трудову книжку; довідку податкового органу про присвоєння ідентифікаційного номера; документ про освіту (якщо робота вимагає спеціальних знань); інші документи (наприклад військовий квиток та ін.)

Якщо виявили, особу, яка не досягла мінімального віку для прийняття на роботу, що працює над реалізацією цього проєкту, будуть вжиті заходи щодо негайного припинення працевлаштування або залучення такої особи відповідно, враховуючи найкращі інтереси дитини.

## **8. УМОВИ**

Умови працевлаштування, що застосовуються до всіх видів проєктних працівників, регулюються внутрішніми правилами підрядників та постачальників відповідно до Кодексу законів про працю України та іншого законодавства про працю. Ці умови будуть чітко прописані в договорах для всіх типів працівників, незалежно від того, як вони працюють на повний робочий день або на неповний робочий день, і будуть повідомлені працівникам проєкту до початку роботи.

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

## 9. МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ/СКАРГ

КП «Київпастрас» спільно з ГРП створить механізм розгляду звернень/скарг для зацікавлених сторін проєкту, усіх типів працівників проєкту та інших зацікавлених сторін для подання питань, коментарів, пропозицій та / або скарг та надасть будь-яку форму відгуків про всі заходи, що фінансуються проєктом.

Підрядник Підрядник буде повинен інформувати своїх працівників та субпідрядників та публічно вивісити на робочому місці інформацію про існуючий механізм розгляду скарг, який буде включати:

- короткий опис механізму розгляду звернень/скарг та для чого він використовується;

- спосіб подання звернень/скарг, у формі коментарів/скарг через скриньки пропозицій, електронну пошту, телефонну гарячу лінію із зазначенням електронної пошти, номера телефону, факсу та поштової адреси;

- відповідальна особа за розгляд поданих скарг;

- встановлені строки для відповіді на скарги.

Цей механізм дотримуватиметься цих принципів.

Інформацію щодо подання звернень/скарг слід висвітлювати в офіційних джерелах.

КМДА разом з КП «Київпастрас» гарантує, що всі особи під впливом заходів проєкту матимуть рівну можливість подати звернення/скаргу доступним їм чином.

КМДА надасть можливість подати звернення/скаргу анонімно.

Подання та перегляд звернень/скарг буде безкоштовним для заявників.

Особи під впливом заходів проєкту можуть подати звернення/скаргу в будь-який час процесу ПДП.

У випадках, коли постраждалі особи або група осіб не задоволені результатами механізму врегулювання питання за взаємною згодою, вони завжди зможуть звернутися до правоохоронних органів та суду на будь-якому етапі процесу врегулювання питань.

Всі звернення/скарги будуть зареєстровані та задокументовані і кожен процес вирішення питань/повідомлень буде систематично відстежуватися.

Перелік засобів зв'язку для подачі звернень/скарг буде наведений в ПДП та повідомлений громадськості під час консультацій.

Механізм подачі звернень/скарг буде встановлений на 3 рівнях.

### *Рівень 1. На об'єкті.*

Безпосередній технічний керівник нестиме відповідальність за збір звернень/скарг від місцевих мешканців та працівників Підрядника. Засобів зв'язку для подачі звернень/скарг будуть відкриті біля будівельного майданчика. Для працівників Підрядника буде доступна спеціальна скринька для подачі звернень/скарг (включаючи анонімні). Безпосередній технічний керівник несе відповідальність за збір звернень/скарг від персоналу Підрядника.

### *Рівень 2. ГВП.*

Заявник-скаржник зможе подати звернення/скаргу на ГВП

У письмовій формі на таку адресу: 04070, м.Київ, Набережне шосе,2

На електронну адресу: [kyivpastrans@kpt.kyiv.ua](mailto:kyivpastrans@kpt.kyiv.ua)

За телефоном +38 (044) 528 30 11

### *Рівень 3. КМДА.*

*Київський контактний центр.* Всі зацікавлені особи можуть звернутися до Київського контактного центру та залишити свої звернення/скарги стосовно документа за

наступним посиланням <https://1551.gov.ua/feedback/> або зателефонувати на 15-51.

Крім того, заявник зможе заповнити форму в он-лайн режимі за посиланням на офіційному сайті [https://kyivcity.gov.ua/publiczna\\_informatsiya\\_257928/podati\\_zapit\\_onlayn\\_257949.html](https://kyivcity.gov.ua/publiczna_informatsiya_257928/podati_zapit_onlayn_257949.html) або заповнити шаблон (Додаток 2) та надіслати до:

електронна пошта: [zapyt@kma.gov.ua](mailto:zapyt@kma.gov.ua)

поштова адреса: 01044, м. Київ, вул. Хрещатик, 36

Термін надання відповіді складатиме не більше 10 робочих днів. КМДА зможе збільшити термін розгляду скарг до 20 робочих днів (заявника-скаржника буде повідомлено про продовження терміну розгляду).

Зазначену інформацію підрядник повинен довести до відома своїх працівників та субпідрядників, а також відображати цю інформацію на офіційному веб-сайті про існуючий механізм подачі/розгляду звернення/скарг, що включає в себе:

- короткий опис механізму подачі/розгляду звернення/скарг;
- процес надсилання звернення/скарг, таких, як форми коментарів / скарг через скриньки пропозицій, електронну пошту, телефонну гарячу лінію із зазначенням електронної пошти, номера телефону, факсу, поштову адресу;
- відповідальні особи, яка будуть відповідати за розгляд поданих звернення/скарг за напрямками;
- терміни розгляду звернень/скарг.

## **10. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДРЯДНИКІВ**

Незалежно від того, чи будуть у проєкті використовувати стандартні документи про тендерні закупівлі Світового Банку 2017 року або національні рекомендації щодо закупівель, вони включатимуть формулювання, що посилається на вимоги до праці, охорони здоров'я та безпеки праці, які повинні відповідати законодавству України та ESS2.

Призначена відповідальна особа в ГРП (Група по реалізації проєкту) буде контролювати результати роботи підрядників щодо контрактних працівників.

Це може включати в себе періодичні перевірки, огляди, і / або вибірккові перевірки місць проєкту або робочих місць та / або протоколів управління праці та звітів, складених підрядниками. Записи та звіти про управління праці підрядниками можуть включати:

(a) репрезентативну вибірку трудових договорів або угод між третіми сторонами та контракторами;

(b) записи, що стосуються отриманих звернення/скарг та їх вирішення;

(c) звіти, що стосуються інспекцій безпеки, включаючи загибелі та інциденти та здійснення коригуючих дій;

(d) записи, що стосуються випадків невідповідності законодавству України;

(e) записи про підготовку контрактних працівників для роз'яснення умов праці та праці та охорони здоров'я для реалізації проєкту.

## **11. ПРАЦІВНИКИ ВІД ГРОМАДИ**

В рамках проєкту не очікується жодних внесків громад, і жодні працівники громад не будуть залучені до другорядних робіт проєкту.

## **12. ОСНОВНІ ПОСТАЧАЛЬНИКИ**

У випадках, коли будуть задіяні місцеві постачальники, підрядники зобов'язані провести процедуру належної ретельної перевірки, щоб виявити, чи існують значні ризики, що постачальники експлуатують дитячу чи примусову працю або піддають працівника серйозним питанням безпеки.

У випадках, коли закордонні постачальники будуть укладені за контрактами, підрядники повинні будуть запитувати під час проведення закупівель, чи постачальник був звинувачений або кримінальною відповідальністю за будь-які з цих питань, а також їхні корпоративні вимоги, пов'язані з дитячою працею, примусовою працею та безпекою.