



**PROGRAMUL
DE ECOLOGIZARE ȘI DEZVOLTARE A
BAZINULUI MĂRII NEGRE (BBSEA)
PROIECTUL REGIONAL AL GEF**

**PROCEDURA DE GESTIONARE A MUNCII
(LMP)**

PROIECT DE RAPORT

SEPTEMBRIE 2021

CUPRINS

1. INTRODUCERE	1
1.1. Procedura de gestionare a muncii	1
1.2. Istoric	Error! Bookmark not defined.
1.3. Prezentare generală a proiectului	2
2. PREZENTARE GENERALĂ A UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI	2
3. EVALUAREA PRINCIPALELOR RISCURI POTENȚIALE ALE FORȚEI DE MUNCĂ	3
3.1. Activități de proiect	3
3.2. Principalele riscuri cu privire la forța de muncă	4
4. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII: TERMENI ȘI CONDIȚII	5
4.1. Tabelul de prezentare generală a legislației	5
4.2. Legislațiile privind drepturile muncii și condițiile de muncă din țările beneficiare ale Proiectului	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Contracte de muncă	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Salariul minim	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Salarii și deduceri	Error! Bookmark not defined.
4.2.4. Orele de lucru	Error! Bookmark not defined.
4.2.5. Turele de noapte	Error! Bookmark not defined.
4.2.6. Lucru peste program și plata orelor suplimentare	Error! Bookmark not defined.
4.2.7. Zile de odihnă săptămânale și pauze	Error! Bookmark not defined.
4.2.8. Concedii	Error! Bookmark not defined.
4.2.9. Vârsta minimă de angajare și munca copiilor	Error! Bookmark not defined.
4.2.10. Munca forțată	Error! Bookmark not defined.
4.2.11. Litigii de muncă	Error! Bookmark not defined.
4.2.12. Concedierea colectivă	Error! Bookmark not defined.
4.2.13. Libertatea de asociere	Error! Bookmark not defined.
4.2.14. Nediscriminarea	Error! Bookmark not defined.
4.2.15. Încetarea contractului de muncă și compensația de concediere	Error! Bookmark not defined.
4.2.16. Protecția datelor cu caracter personal	Error! Bookmark not defined.
4.2.17. Hărțuirea sexuală	Error! Bookmark not defined.
5. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII: SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ (OHS)	Error! Bookmark not defined.
5.1. Tabelul vizând Legislațiile naționale privind Sănătatea și Securitatea în Muncă	Error! Bookmark not defined.
5.2. Legislațiile privind Sănătatea și Securitatea în Muncă (OHS)	Error! Bookmark not defined.
5.2.1. Responsabilitățile angajatorului	Error! Bookmark not defined.
5.2.2. Drepturile și obligațiile angajaților	Error! Bookmark not defined.
5.2.3. Instruirea angajaților și asigurarea cu echipament individual de protecție (PPE)	Error! Bookmark not defined.
5.2.4. Măsuri de prevenire și protecție	Error! Bookmark not defined.
5.2.5. Asigurarea lucrătorilor în cazuri de traume, decese, invaliditate și boală	Error! Bookmark not defined.

5.2.6.	Raportarea accidentelor, a bolilor și incidentelor profesionale	Error! Bookmark not defined.
5.2.7.	Asigurarea de facilități	Error! Bookmark not defined.
5.2.8.	Colaborarea și consultările cu lucrătorii din cadrul proiectului în ceea ce privește OHS	Error! Bookmark not defined.
6.	PERSONALUL RESPONSABIL	Error! Bookmark not defined.
7.	POLITICI ȘI PROCEDURI	Error! Bookmark not defined.
7.1.	Politici și proceduri privind angajarea	Error! Bookmark not defined.
7.2.	Politici și proceduri privind sănătatea și securitatea în muncă	Error! Bookmark not defined.
8.	VÂRSTA DE ANGAJARE	Error! Bookmark not defined.
9.	TERMENI ȘI CONDIȚII	Error! Bookmark not defined.
10.	MECANISMUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR	Error! Bookmark not defined.
11.	GESTIONAREA CONTRACTANȚILOR	Error! Bookmark not defined.
12.	LUCRĂTORI DIN CADRUL COMUNITĂȚII	Error! Bookmark not defined.
13.	FURNIZORII PRINCIPALI	Error! Bookmark not defined.

LISTA DE ABREVIATURI

BBSEA	Programul de Ecologizare și Dezvoltare a Bazinului Mării Negre
BSC	Comisia Mării Negre
BSEC	Organizația de Cooperare Economică a Mării Negre
BSEC PERMIS	Secretariatul Internațional permanent al Organizației Cooperare Economică a Mării Negre
BSEC SG	Secretarul General al BSEC
BSTDB	Banca pentru Comerț și Dezvoltare a Mării Negre
CMA	Agenda Maritimă Comună
EHS	Sănătatea și Securitatea Ecologică
EHS GS	Instrucțiunile EHS ale Grupului Băncii Mondiale
ESMF	Cadru de Gestionare Ecologică și Socială
ESHS	Domeniile Ecologic, Social, Sănătății și Securității
ESMP	Planul de Gestionare Ecologică și Socială
ESS	Standarde Ecologice și Sociale
GC	Consiliul de Guvernanță
GEF	Fondul Global de Mediu
GFCM	Comisia Generală pentru Pescuit în Marea Mediterană
GRS	Sistemul de Redresare a Reclamațiilor
ILO	Organizația Internațională a Muncii
LC	Codul Muncii
LDC	Comisia pentru Litigii de Muncă
LMP	Procedura de Gestionare a Muncii
LS	Securitatea Muncii
NGO	Organizație Neguvernamentală
OHS	Sănătatea și Securitatea în Muncă
PDP	Protecția Datelor cu caracter Personal
PPE	Echipament de Protecție Personală
PIU	Unitatea de Implementare a Proiectului
RSC	Comitetul Director Regional
SEA	Exploatarea Sexuală și Abuzul
SH	Hărțuirea Sexuală
SMEs	Întreprinderi mici și mijlocii
ToT	Formarea Instructorilor
UNDP	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
WB	Banca Mondială
WHO	Organizația Mondială a sănătății

1. INTRODUCERE

1.1. Procedura de Gestionare a muncii

Documentul privind procedura de gestionare a muncii are ca scop promovarea unor practici de muncă corecte și echitabile pentru un tratament corect și echitabil, nediscriminarea și egalitatea de șanse a lucrătorilor din proiect. Scopul acestuia este de a proteja drepturile lucrătorilor din proiect și de a asigura gestionarea și controlul activităților care pot prezenta riscuri ce țin de muncă.

Această procedură descrie cerințele și așteptările în ceea ce privește respectarea, raportarea, rolurile și responsabilitățile, monitorizarea și instruirea în ceea ce privește munca și condițiile de muncă. Această procedură este adoptată de BSEC și se va aplica tuturor lucrătorilor din proiect. Acesta descrie modul în care Proiectul regional al GEF de Ecologizare și Dezvoltare a Bazinului Mării Negre (BBSEA) va respecta cerințele Standardelor Ecologice și Sociale 2 ale Băncii Mondiale (ESS 2), ale „Muncii și Condițiilor de muncă” și ale legislației în domeniul muncii, ocupării forței de muncă, sănătății și securității în muncă din Georgia, Moldova, Turcia și Ucraina.

Acesta este un document valid și va fi actualizat în continuare pe măsură ce vor fi disponibile mai multe informații.

1.2. Istoric

Marea Neagră este un bazin aproape închis și alungit zonal, care are o interacțiune limitată cu Marea Egee prin sistemul Strâmtoării turcești. Marea Neagră este mărginită de Ucraina, România, Bulgaria, Turcia, Georgia, și Rusia. Este aprovizionată de un număr râuri majore, cum ar fi Dunărea, Nipru, Don, Rioni, Kodori și Inguri Chorokh, Kizilirmak, Yesilirmak, Sakarya, Bugul de Sud și Nistru. În afară de acestea, bazinele hidrografice ale multor alte țări se varsă în Marea Neagră. Marea Neagră este extrem de sensibilă la efectul antropoc din cauza ariei teritoriale imense și a naturii sale aproape fără ieșire la mare.

Calitatea mediului din Marea Neagră a scăzut semnificativ, cu o poluare maximă a nutrienților care provoacă eutrofizare, plastic și deșeuri marine. Este probabil ca schimbările climatice să agraveze eroziunea, inundațiile și calitatea mediului din Marea Neagră. Cel mai important proces care a cauzat degradarea Mării Negre a fost eutrofizarea masivă de compușii de nitrogen și fosfor, proveniți în mare parte din surse agricole, domestice și industriale. Scurgerile de ape reziduale și poluarea cu petrol reprezintă o amenințare pentru sănătatea umană și, în unele cazuri, împiedică dezvoltarea turismului durabil și a acvaculturii.

Abordarea problemelor de poluare va continua să fie o provocare majoră pentru dezvoltarea durabilă a Mării Negre într-o eră post-COVID. Prevenirea și reducerea poluării apei sunt importante pentru sănătatea umană și pentru habitatele naturale mai sănătoase. În acest context, Banca Mondială și partenerii săi s-au angajat să planifice o abordare regională pentru a răspunde provocării poluării –**Proiectul regional GEF de Ecologizare și Dezvoltare a Bazinului Mării Negre** („Proiectul”). Acesta se va baza pe lucrările analitice existente privind poluarea, care vor contribui la identificarea unor modele inovatoare de finanțare și de afaceri care să reducă degradarea resurselor costiere și marine, oferind dovezi solide.

Proiectul regional BBSEA-GEF este una dintre inițiativele care sprijină Agenda Maritimă Comună (CMA) și cele șapte țări semnatare ale acesteia: Bulgaria, Georgia, Republica Moldova, România, Federația Rusă, Ucraina și Turcia. De asemenea, Proiectul include activități pilot la nivel național în Georgia, Republica Moldova, Turcia și Ucraina.

1.3. Prezentare Generală a proiectului

Proiectul are ca scop consolidarea instrumentelor economice, tehnice și de comunicare pentru promovarea colaborării regionale și a implicării sectorului privat în prevenirea poluării Mării Negre. Obiectivul pe termen lung al proiectului este de a consolida capacitatea și gradul de pregătire a guvernelor și a sectorului privat din țările participante pentru a lua măsuri de reducere a poluării în Marea Neagră. Proiectul are trei componente orientative.

Componenta 1. Argumente economice pentru a investi în prevenirea și reducerea poluării: Buna înțelegere a costului poluării la nivel național și regional reprezintă o bază indispensabilă pentru dezvoltarea în continuare a economiei albastre în regiune. Această componentă va aborda decalajul de cunoștințe economice în ceea ce privește prevenirea poluării și reducerea acesteia printr-o analiză economică. Apoi, pornind de la lucrările analitice pregătite în contextul Transformării Valului Poluării, această componentă va elabora recomandări de investiții pentru guvernele țărilor vizate de proiectul BSEA GEF. În cele din urmă, această componentă va sprijini adoptarea unor standarde durabile recunoscute la nivel internațional și regional pentru investiții între sectoare și va oferi oportunități de consolidare a capacităților pentru operatorii economici și funcționarii guvernamentali din țările din Bazinul Mării Negre, prin intermediul unor ateliere și webinare, pentru a obține cunoștințe în ceea ce privește creșterea gradului de pregătire a proiectelor de investiții.

Componenta 2. Finanțare ecologică și inovatoare: Această componentă va spori gradul de pregătire atât a sectorului public, cât și a celui privat în cele patru țări vizate de proiectul BBSEA GEF și le va oferi acestora acces la investiții financiare, inovare și tehnologii pentru reducerea și gestionarea poluării. *Provocarea ecoinovării* va finanța și va promova inovarea pentru a aborda problema eutrofizării Mării Negre, care va permite instituțiilor din sectorul public, partenerilor de dezvoltare și potențialilor investitori să identifice, să verifice și să investească în soluții inovatoare. Proiectul va sprijini, de asemenea, pregătirea investițiilor prin identificarea și selectarea de soluții și locații viabile în cadrul acestei componente.

Componenta 3. Managementul de Proiect: Această componentă va avea ca scop asigurarea eficienței și eficacității proiectului prin instituirea unui sistem satisfăcător de monitorizare și management - inclusiv pentru indicatorii GEF -, precum și menținerea mecanismelor de participare și consultare ale proiectului. Această componentă va sprijini entitatea de executare a proiectului responsabilă de implementarea tehnică a activităților proiectului, gestionarea financiară și achiziții, monitorizarea generală a rezultatelor proiectului, elaborarea rapoartelor intermediare și respectarea ESF, inclusiv prin instituirea unui mecanism corespunzător de redresare a reclamațiilor.

2. PREZENTARE GENERALĂ A UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI

Se preconizează că proiectul va angaja lucrători direcți și contractați. Numărul de lucrători implicați în proiect nu a putut fi estimat la acest stadiu. Nu este de așteptat ca proiectul să angajeze lucrători primari din lanțul de aprovizionare și lucrători din cadrul comunității.

Lucrătorii direcți vor constitui:

- a) Personalul BSEC desemnat să lucreze în proiect; și
- b) Consultanți tehnici angajați de BSEC.

BSEC este o agenție multilaterală și termenii și condițiile personalului lor sunt reglementate de Regulamentele personalului Secretariatului Internațional Permanent al Organizației Cooperare

Economică a Mării Negre, care este publicat pe pagina oficială a BSEC. Aceste regulamente, care sunt aliniate la cerințele ESS2, vor continua să le aplice personalul BSEC. Consultanții tehnici finanțați în cadrul proiectului vor fi angajați în urma procedurilor de achiziții ale Băncii Mondiale.

Lucrătorii contractați pot constitui angajați ai întreprinderilor angajate pentru a efectua studii tehnice și de politici, activități de instruire și de consolidare a capacităților, precum și întreprinderi angajate pentru a sprijini concurența ecoinovatoare.

Lucrătorii direcți: Rolurile de personal anticipate în cadrul proiectului sunt următoarele:

- Conducător Executiv/de Proiect BBSEA;
- Specialist de Operațiuni/Responsabil de program;
- Responsabil de inovații;
- Expert în comunicare;
- Specialist M&E,
- Expert IT,
- Responsabil de Achiziții;
- Responsabil financiar;
- Expert social și de mediu;
- Expert social;
- Un stagiar.

Personalul proiectului va fi integrat în BSEC PERMIS, situat în Istanbul.

3. EVALUAREA PRINCIPALELOR RISCURI POTENȚIALE ALE FORȚEI DE MUNCĂ

3.1. Activități de proiect

Proiectul va fi compus din trei componente și șase subcomponente. Activitățile orientative ale proiectului sunt următoarele:

Componenta 1. Argumente economice pentru a investi în prevenirea și reducerea poluării

Subcomponenta 1.1: Politica națională și cadrul instituțional

- Evaluarea politicii naționale și a cadrului juridic actual, examinarea respectării reglementărilor/convențiilor regionale privind poluarea.

Subcomponenta 1.2: Recomandări naționale în materie de investiții, schimb de cunoștințe și dialog regional

- Elaborarea de recomandări naționale de investiții pentru reducerea și gestionarea poluării
- Dialogul cu ministerele de resort și cu ministerele responsabile cu finanțele, precum și cu principalele părți interesate din regiune.
- Recomandări potențiale privind investițiile în infrastructură în zonele de poluare maximă, inclusiv conceptul de investiții, foaia de parcurs privind investițiile, cu date de referință, obiective și mecanism de monitorizare.
- Promovarea cunoașterii prin schimbul de bune practici între cele șapte țări CMA.

Subcomponenta 1.3 Standarde și Îndrumări durabile în materie de afaceri și investiții

- Identificarea standardelor de afaceri și de investiții durabile în sectoarele-cheie, bazate pe cele mai bune practici internaționale și regionale, în conformitate cu taxonomia UE pentru activitățile durabile. Revizuirea echivalenței între standardele naționale din țările CMA. Organizarea de campanii de sensibilizare și de instruire în vederea consolidării capacităților pentru părțile interesate.

Organizarea de cursuri de formare a instructorilor (ToT) și de ateliere de lucru care vizează fermierii, industriile, municipalitățile și SME.

Componenta 2. Finanțare ecologică și inovatoare

Subcomponenta 2.1 Provocare eco-inovatoare

Finanțarea și promovarea inovării pentru a aborda problema eutrofizării Mării Negre.

Subcomponenta 2.2 Pregătirea investițiilor Pregătirea investițiilor prin identificarea și selectarea de soluții și locații viabile. **Componenta 3. Managementul de proiect**

3.2. Principalele riscuri cu privire la forța de muncă

Se preconizează că efectul social general al proiectului va fi pozitiv, ceea ce va duce la reducerea poluării marine, îmbunătățirea standardelor de afaceri în sectoare precum agricultura, acvacultura, turismul și transportul maritim și la responsabilizarea comunităților locale și a NGO în vederea participării la activitățile locale de prevenire a poluării. Se preconizează că efectul social va fi minim, localizat și reversibil, deoarece activitățile proiectului sunt concepute pentru a genera rezultate pozitive pentru reducerea poluării și pentru a consolida coordonarea politicilor în jurul gestionării durabile a Bazinului Mării Negre.

Proiectul nu va finanța lucrări civile de amploare; prin urmare, efectul va fi temporar, reversibil și gestionat cu ușurință prin măsuri de atenuare incluse în documentele ESMF și în subproiectele E&S. Activitățile proiectului din cadrul Componentei 1 sunt, în principal, de tip asistență tehnică și vor include diferite tipuri de studii și evaluări. Activitățile finanțate prin subvenții din cadrul Componentei 2 vor fi la scară mică și nu se preconizează că vor genera riscuri de aflux de forță de muncă. Riscul SEA/SH a fost evaluat ca fiind scăzut pe baza evaluării efectuate cu privire la istoricul țărilor beneficiare și a naturii specifice a activităților de proiect.

Proiectul nu va finanța activități care implică munca copiilor și munca forțată. Aceste riscuri și efecte vor face parte din lista de excludere.

- Se preconizează că riscurile de forță de muncă vor fi asociate în principal cu problemele OHS cu privire la activitățile de subvenții pentru ecoinovare, cum ar fi lucrările civile/de instalare la scară mică. Riscurile pentru sănătate și ecuritate pot include efecte precum praful, zgomotul, perturbările temporare ale traficului.
- Riscurile OHS asociate pandemiei COVID-19 pot include riscurile asociate organizării de reuniuni cu societatea civilă și părțile interesate.

4. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII: TERMENI ȘI CONDIȚII

4.1. Tabelul de prezentare generală a legislației

Temă	Georgia	Republica Moldova	Turcia	Ucraina
Contracte de muncă	<p>Legea muncii a Georgiei, Articolul 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contracte orale sau scrise, cu durată determinată sau cu durată nedeterminată. - mai mult de trei luni de muncă necesită un contract scris. - contractul va cuprinde termenii de bază, așa cum sunt stipulați în articol. 	<p>Legea muncii a Moldovei, Articolul 30 și Articolul 58 reglementează încheierea în scris a contractelor colective și individuale de muncă.</p>	<p>Legea muncii a Turciei, Articolul 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> - este necesara forma scrisa pentru contractele de muncă cu o durată fixă de un an sau mai mult. - în Lege nu este stipulat nici un format specific și conținut propus pentru contracte. 	<p>Legea muncii a Ucrainei, Articolul 24: Necesită un acord scris de angajare. Cu toate acestea, nu interzice acordurile verbale.</p> <p>Articolul 29: Angajatorul este obligat să informeze un angajat cu privire la drepturile, responsabilitățile, condițiile de muncă, beneficiile și compensațiile, OHS, etc</p>
Salarii și deduceri	<ul style="list-style-type: none"> - Renumararea si regularitatea plăților stabilite in contractele de munca. În caz contrar, plățile trebuie efectuate lunar conform legii. - deducerile nu trebuie să depășească 50% din remunerație. 	<p>Suma și forma de remunerare în Moldova este determinată de contractul individual de muncă. Salariul este plătit cel puțin lunar. Suma totală a deducerilor nu poate depăși 50 la sută din salariul ce urmează a fi plătit angajatului.</p>	<p>Valoarea salariului trebuie să fie în contractul de muncă.</p> <p>Articolul 38: Angajatorul nu poate exercita o sancțiune de deducere a salariilor, alta decât motivele specificate în contractul de muncă. Deducerile nu trebuie să depășească două salarii zilnice dintr-o lună sau două zile de câștig.</p>	<p>În Acord sunt prevăzute forme și sisteme de remunerare. Deducerile din salariu se pot face numai in cazurile prevăzute de legislatie. Suma totală a tuturor deducerilor nu trebuie să depășească 20 la sută, iar în unele cazuri; 50% din salariul lunar.</p>
Salariul minim	<p>Codul muncii nu prevede un salariu minim. Există Decretul Președintelui (Ordinul Președintelui nr. 351 din 4 iunie 1999) care stabilește 20 GEL ca salariu lunar minim.</p>	<p>Guvernul Moldovei stabilește salariul minim garantat, stabilit la 2775 lei (cca 155 USD) din mai 2019.</p>	<p>În conformitate cu Articolul 39 din Legea muncii din Turcia, salariul minim este stabilit și revizuit de comisia aferentă a Ministerului familiei, Muncii și Serviciilor Sociale cel puțin o dată la doi ani.</p>	<p>Salariul minim este garantat de lege. Cuantumul salariului minim este stabilit de Guvern cel puțin o dată pe an și nu poate fi mai mic decât nivelul de subzistență pentru persoanele de vârstă activă.</p>
Orele de lucru	<p>Programul de lucru săptămânal standard nu trebuie să depășească 40 de ore pe săptămână. Legea muncii nu prevede în mod explicit că ziua de muncă este de 8 de ore.</p>	<p>Legea muncii din Moldova prevede o săptămână de lucru de 40 de ore. Orele de lucru sunt distribuite în limitele unei săptămâni, de regulă, la intervale regulate și constituie 8 ore pe zi în cinci zile cu două zile libere.</p>	<p>Durata muncii nu va depăși 45 de ore pe săptămână (9 ore pe zi). În cazul în care orele nu sunt distribuite în mod egal pe parcursul săptămânii, durata zilnică a timpului de lucru nu poate depăși 11 ore pe zi.</p>	<p>Timpul normal de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Timpul de lucru zilnic este reglementat în funcție de durata săptămânii de lucru; o săptămână de lucru de cinci zile, maxim 8 ore; o săptămână de lucru de șase zile, maxim 7 ore.</p>

<p>Turele de noapte</p>	<p>Articolul 28 reglementează turele de noapte. Munca pe timp de noapte (noaptea este considerată a fi între orele 22:00 și 6:00) este interzisă minorilor, femeilor însărcinate, femeilor care au născut recent, mamelor care alăptează. Consimțământul este necesar pentru îngrijitorii oficiali ai copiilor cu vârsta sub 3 ani, pentru persoanele cu dizabilități.</p>	<p>Articolul 103 reglementează turele de noapte. Munca de noapte se efectuează de la ora 22:00 până la ora 6:00. Timpul de lucru pe timp de noapte este redus cu o oră.</p>	<p>Articole 69: În sensul vieții profesionale, prin "noapte" se înțelege partea din zi care începe cel târziu la ora 20.00 și se sfârșește cel mai devreme la ora 6.00 și care, în orice caz, nu durează mai mult de 11 ore.</p>	<p>Munca de noapte începe de la 22:00 până la 6:00. Timpul de lucru pe timp de noapte este redus cu o oră. Munca de noapte este plătită la valoarea majorată indicată de acordurile generale, de ramură (regionale) și de contractele colective, dar nu mai puțin de 20 la sută suplimentar din salariu pentru fiecare oră de muncă de noapte.</p>
<p>Lucru peste program</p>	<p>Nu există o limitare în ceea ce privește numărul maxim de ore suplimentare pe săptămână. În locul plății compensației pentru orele suplimentare, se pot acorda zile de concediu suplimentare, dar nu mai târziu de 4 săptămâni de la prestarea muncii, cu excepția cazului în care acest lucru este imposibil din cauza unor factori rezonabili existenți. Legea nu prevede în mod explicit ce ar trebui să fie o rată de plată majorată pentru orele suplimentare.</p>	<p>La cererea angajatorului, angajații pot efectua ore suplimentare până la 120 de ore pe parcursul unui an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită poate fi extinsă la 240 de ore cu acordul ambelor părți. Munca suplimentară este plătită cu 1,5 din valoarea tarifului orar normal pentru primele două ore de muncă suplimentară și de două ori mai mult decât tariful normal pentru orele următoare.</p>	<p>Salariul pentru fiecare oră de muncă suplimentară este remunerat cu o dată și jumătate din tariful orar normal. Plata orelor suplimentare poate fi utilizată, ca timp liber, o oră și treizeci de minute pentru fiecare oră de muncă suplimentară și o oră și cincisprezece minute pentru fiecare oră suplimentară lucrată. Numărul total de ore suplimentare nu trebuie să depășească două sute șaptezeci de ore pe an.</p>	<p>Legea permite efectuarea de ore suplimentare doar în cazurile excepționale stipulate în Articolul 62. Munca suplimentară a unui angajat nu poate depăși 4 ore în total pentru fiecare două zile consecutive și 120 de ore în total pe an. Remunerarea pentru munca suplimentară se plătește în sumă dublă. Nu este permisă acordarea unei zile libere drept compensație pentru munca suplimentară.</p>
<p>Zile de odihnă săptămânale și pauze</p>	<p>Legea muncii stabilește o cerință de minimum 12 ore de odihnă între zilele sau schimburile de lucru. În plus, există cerința unui repaus săptămânal minim; o perioadă de repaus neîntrerupt de 24 de ore într-o perioadă de șapte zile; sau, dacă părțile convin, angajatul poate avea două perioade de repaus de 24 de ore la rând (efectiv 48 de ore) într-o perioadă de lucru de 14 zile.</p>	<p>Durata pauzei zilnice, adică timpul dintre sfârșitul programului de lucru și începerea programului de lucru din ziua următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de lucru zilnic. Odihna săptămânală se acordă timp de 2 zile consecutive, de obicei sâmbătă și duminică.</p>	<p>Angajații au dreptul să se odihnească timp de cel puțin douăzeci și patru de ore (zi de repaus săptămânal) fără întrerupere într-o perioadă de șapte zile, cu condiția să fi lucrat până la 45 de ore în zilele anterioare zilei de repaus săptămânal. Prin lege, angajatorii nu au dreptul de a deduce acest repaus săptămânal din salariul angajaților. În plus, Articolul 68 din Legea muncii prevede că angajații au dreptul la o pauză de odihnă, a cărei</p>	<p>Salariaților li se acordă o pauză de odihnă de cel mult două ore pe zi, fără ca această perioadă să fie inclusă în timpul de lucru (Art. 66 din LC). Durata repausului săptămânal neîntrerupt trebuie să fie de cel puțin patruzeci și două de ore (Art. 79 din LC). Munca în zilele de repaus este interzisă. Angajarea salariaților pentru a lucra în zilele de repaus este permisă numai cu permisiunea sindicatului din întreprindere, în</p>

			durată variază în funcție de orele de lucru.	cazurile excepționale prevăzute (Art. 71 din LC). În cazul în care angajații sunt obligați să lucreze în zilele de repaus, aceștia au dreptul la o altă zi liberă sau la o compensație monetară în valoare dublă (Art. 72 din LC).
Concedii	Legea stabilește un minim de 24 de zile lucrătoare plătite pe an drept concediu anual. Alte 15 zile calendaristice suplimentare pot fi luate în calitate de concediu fără plată. Un angajat are dreptul de a solicita concediu după ce a lucrat timp de 11 luni. Printr-un acord între părți, un angajat poate beneficia de concediu chiar înainte de expirarea perioadei menționate.	Dreptul la concediu anual este garantat tuturor angajaților. Orice angajat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual, care poate fi utilizat după primele șase luni de angajare. Toți angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de minimum 28 de zile calendaristice.	Angajații care au împlinit cel puțin un an de muncă în unitate de la recrutare, inclusiv perioada de probă, au dreptul să ia concediu anual cu plată.	Angajații au dreptul la cel puțin 24 de zile calendaristice de concediu anual plătit după ce au lucrat pentru un angajator timp de șase luni continue. Înainte de expirarea acestei perioade de șase luni, angajații pot lua concediu anual plătit proporțional pentru perioada în care au fost angajați.
Vârsta minimă de angajare și munca copiilor	Vârsta minimă de angajare este de 16 ani . Copiii sub 16 ani pot lucra cu acordul reprezentantului lor legal sau al tutorelui, în condițiile în care acest lucru nu le dăunează în niciun fel și nu îi împiedică pe minori să dobândească educație. Copiii cu vârsta sub 14 ani pot intra în câmpul muncii numai în legătură cu sportul, arta, cultura și realizarea anumitor activități publicitare.	Articolul 46 din Codul muncii stabilește vârsta minimă de angajare la 16 ani, iar Articolul 255 stabilește vârsta minimă de angajare în locuri de muncă periculoase la 18 ani.	Vârsta minimă de angajare este de 15 ani , dar în anumite cazuri de formare profesională, munca ușoară poate fi permisă pentru copiii de 14 ani.	Vârsta minimă pentru ca o persoană să fie angajată este de 16 ani. Copiii care au împlinit vârsta de 15 ani, ca o excepție, pot fi angajați cu acordul părinților. În plus, angajarea copiilor este permisă la împlinirea vârstei de 14 ani, cu acordul părinților.

Munca forțată	Codul muncii interzice munca forțată. Georgia a ratificat Convenția ILO privind munca forțată, iar convenția este în vigoare în prezent. Legea Georgiei privind combaterea traficului de persoane stabilește în mod explicit interzicerea traficului de persoane și prevede măsuri preventive, precum și acțiuni care trebuie întreprinse împotriva traficului de persoane pe întreg teritoriul țării.	Constituția interzice munca forțată și exploatarea minorilor. (11, 12) b) emiterea unui ordin cu privire la anunțul de lichidare a întreprinderii sau de reducere a numărului de angajați sau de personal, care se face cu două luni înainte de lichidare sau de reducere.	Legea muncii nu stipulează aspectele legate de munca forțată. Articolul 18 din Constituția Republicii Turcia interzice munca forțată. Legea penală turcă, Articolul 80 sancționează traficul de persoane, iar articolul 117 sancționează încălcarea libertății de muncă și a dreptului la muncă. Turcia a ratificat Convenția ILO nr. 29 privind munca forțată și Convenția ILO nr. 105 privind abolirea muncii forțate.	Ucraina a ratificat Convenția privind munca forțată a ILO, care prevede că impunerea ilegală a muncii forțate sau obligatorii se pedepsește ca infracțiune penală, iar obligația de a se asigura că sancțiunile impuse prin lege sunt corespunzătoare și sunt aplicate cu strictețe. Utilizarea muncii forțate este, de asemenea, interzisă de Constituția Ucrainei, cu excepțiile definite.
Litigii de muncă	Legea definește procedura pentru litigiile individuale drept conciliere și prevede că acestea trebuie să fie soluționate în cadrul procedurilor de conciliere între părți, ceea ce implică negocieri directe între angajat și angajator.	Legea muncii include dispoziții care permit lucrătorilor să soluționeze litigiile individuale și colective dintre angajator și angajat(i) cu privire la termenii și condițiile unui contract de muncă sau la alte aspecte ale muncii, inclusiv siguranța la locul de muncă și securitatea muncii.	Codul muncii al Turciei include dispoziții care permit lucrătorilor să soluționeze litigiile în cazul în care există un dezacord între angajator și angajat cu privire la termenii și condițiile esențiale ale unui contract de muncă sau la alte aspecte ale muncii.	Legea muncii a Ucrainei reglementează modul de soluționare a litigiilor individuale și colective dintre angajat(i) și angajator.
Concediere colectivă	Legea muncii reglementează concedierea colectivă. În cazul concedierilor colective, angajatorii trebuie să lanseze mai întâi consultări cu sindicatele angajaților. Angajatorul trebuie să notifice în scris Ministerul Muncii, Sănătății și Afacerilor Sociale din Georgia și angajații ale căror contracte de muncă sunt reziliate, cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de concediere.	Articolul 88. Procedura de concediere în caz de lichidare a întreprinderii, de reducere a numărului de lucrători sau de personal: Angajatorul are dreptul de a concedia salariații în legătură cu lichidarea întreprinderii sau cu reducerea numărului de lucrători sau de personal.	Legea muncii reglementează concedierile colective. În cazul concedierilor colective de natură economică, tehnologică, structurală sau similară, impuse de cerințele întreprinderii, sindicatele, direcția regională de muncă competentă și Oficiul Public de Ocupare a Forței de Muncă trebuie să fie informate cu cel puțin 30 de zile înainte de concedierea preconizată.	Angajatorul se va consulta cu un sindicat în termen de cel mult trei luni de la data deciziei. În cazul unei concedieri colective planificate, angajatorul notifică organul teritorial al Serviciului de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă din Ucraina cu două luni înainte de concediere. Angajații sunt notificați personal cu cel puțin două luni înainte de concediere.

<p>Libertatea de asociere</p>	<p>Articolul 5 - Dreptul de organizare în vederea asigurării sau promovării libertății lucrătorilor și angajatorilor de a constitui organizații locale, naționale sau internaționale sau de a adera la acestea, Părțile se angajează ca legislația națională să nu afecteze această libertate și nici să fie aplicată astfel încât să aducă daune acestei libertăți.</p>	<p>Articolul 9. Drepturile și responsabilitățile fundamentale ale angajatului: libera asociere în sindicate, inclusiv crearea de organizații sindicale și aderarea la acestea în vederea protejării drepturilor, libertății și intereselor legitime ale angajaților.</p>	<p>Legea nr. 6356 privind sindicatele și contractele colective de muncă: Orice persoană care împlinește vârsta de 15 ani și care este considerată lucrător în conformitate cu dispozițiile prezentei legi poate adera la un sindicat al lucrătorilor. Nimeni nu poate fi obligat să fie membru sau să nu fie membru al unui sindicat.</p>	<p>Articolul 40 1. Salariatul și angajatorul pot constitui asociații și/sau pot avea acces la alte asociații fără nicio autorizație prealabilă.</p>
<p>Nediscriminarea</p>	<p>Discriminarea în muncă este interzisă prin Articolul 2, Articolul 3 și Articolul 4 din Legea muncii.</p>	<p>Discriminarea între lucrători este interzisă prin Articolul 8 din Legea muncii.</p>	<p>Articolul 5 al Legii muncii a Turciei reglementează interzicerea discriminării la angajare.</p>	<p>Legea 785 - VIII din 12 noiembrie 2015 Egalitatea drepturilor de muncă ale cetățenilor Ucrainei interzice orice discriminare în domeniul muncii.</p>
<p>Încetarea unui contract de muncă și compensația de concediere</p>	<p>Angajatorul are obligația de a emite un preaviz scris de 30 de zile calendaristice și de a plăti o indemnizație de concediere de cel puțin o lună de salariu în termen de 30 de zile calendaristice de la încetarea contractului. Angajatorul poate emite un preaviz scris de 3 zile calendaristice, însă, în acest caz, indemnizația de concediere va fi în valoare de cel puțin două luni de salariu, plătită în termen de 30 de zile calendaristice de la data rezilierii contractului.</p>	<p>Art. 287 (1) Lucrătorul care a încheiat un contract individual de muncă cu angajatorul - persoană fizică este obligat să îl informeze pe acesta despre demisie cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte de aceasta. Articolul 287 (3) Cazuri de plată și mărimile compensației de concediere la încetarea contractului individual de muncă, alte plăți și despăgubiri sunt stabilite de părțile contractului.</p>	<p>În cazul în care există un motiv valabil de încetare a contractului de muncă, angajatul trebuie să primească o notificare scrisă, cu respectarea termenelor legale de preaviz. Angajatorii pot, de asemenea, să pună capăt raportului de muncă pe baza unui motiv întemeiat (din motive de sănătate, pentru comportament imoral, dezonorant sau răuvoitor sau alte comportamente similare, forță majoră). În aceste cazuri, angajatorul nu este obligat să respecte termenele legale de preaviz și poate rezilia imediat.</p>	<p>Încetarea inițiată de angajat: perioada de preaviz este de două săptămâni. Încetarea din cauza unor schimbări în organizarea producției și a muncii - cu cel puțin 2 luni înainte de încetare. Angajatul trebuie să fie anunțat personal. Încetarea din cauza trecerii nesatisfăcătoare a perioadei de probă - cu 3 zile înainte de concediere. Angajatul trebuie să fie notificat în formă scrisă.</p>

4.2. Legislațiile privind drepturile muncii și condițiile de muncă ale țărilor beneficiare ale proiectului

4.2.1. Contracte de muncă

Georgia: În conformitate cu articolul 12 din Legea muncii a Georgiei, contractul de muncă se încheie în scris sau verbal pentru o perioadă determinată sau nedeterminată de timp, precum și cu termeni stabiliți pentru îndeplinirea muncii. Contractul de muncă se încheie în scris dacă relațiile de muncă durează mai mult de trei luni și se încheie într-o limbă pe înțelesul părților. Termenii de bază ai contractului de muncă sunt: data la care începe angajarea și durata contractului, timpul de lucru și timpul de odihnă, locul de muncă, funcția și descrierea postului, remunerarea și condițiile de plată, orele suplimentare și ratele de remunerare relevante, sărbătorile plătite și neplătite.

Articolul 11 reglementează relația precontractuală și prevede că angajatorul trebuie să furnizeze candidatului la angajare informații cu privire la munca care urmează să fie prestată, la tipul de contract de muncă (scris sau verbal) și la termenii (pe durată determinată sau nedeterminată, la condițiile de muncă, la drepturile legale ale angajatului în cadrul raportului de muncă și la remunerarea.

Moldova: În conformitate cu Legea muncii din Moldova, Articolul 30, contractul colectiv de muncă, actul juridic care reglementează relațiile de muncă și alte relații sociale la întreprindere, încheiat în formă scrisă între angajați și angajator prin reprezentanții acestora.

În conformitate cu Articolul 58, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în scris, acesta este încheiat pe durată nedeterminată și generează consecințe juridice din ziua în care lucrătorul a fost admis la muncă de către angajator sau alt funcționar al întreprinderii.

Turcia: În conformitate cu Articolul 8 din Legea muncii din Turcia, forma scrisă este necesară pentru contractele de muncă cu o durată determinată de un an sau mai mult. În cazurile în care nu a fost încheiat un contract scris, angajatorul are obligația de a pune la dispoziția angajatului un document scris, în termen de cel mult două luni, în care să se precizeze condițiile generale și speciale de muncă, timpul de lucru zilnic sau săptămânal, salariul de bază și eventualele suplimente salariale, intervalele de timp pentru remunerare, durata, dacă este vorba de un contract pe durată determinată, și condițiile privind încetarea contractului. Prezenta subsecțiune nu se aplică în cazul contractelor pe durată determinată a căror durată nu depășește o lună.

Potrivit legislației turcești privind munca, principalele categorii de contracte de muncă sunt: contracte de muncă pe durată determinată (pe termen fix) și nedeterminată (pe durată nedeterminată), contracte cu normă întreagă și cu timp parțial, contracte continue și contracte tranzitorii; contracte sezoniere; contracte de muncă cu sau fără perioade de probă; contracte de muncă provizorii și contracte de muncă în echipă. Un contract de muncă care durează doar până la 30 de zile este tranzitoriu, iar un contract de muncă care necesită o perioadă mai lungă este continuu.

Ucraina: În conformitate cu articolul 24 din Legea muncii a Ucrainei, contractul de muncă se încheie în scris. Cu toate acestea, nu se interzice încheierea contractului de muncă în formă verbală. Contractul de muncă poate conține beneficii suplimentare pentru lucrători, în plus față de beneficiile de bază prevăzute în legislație (Articolul 91).

În conformitate cu articolul 29, înainte ca un angajat să înceapă munca, angajatorul este obligat să informeze angajatul cu privire la drepturile, obligațiile, condițiile de muncă, beneficiile și compensațiile, factorii de producție periculoși și dăunători, precum și posibilele consecințe ale efectului acestora; să familiarizeze angajatul cu normele interne de muncă și cu contractul colectiv de muncă; să indice locul de muncă al angajatului și să îi pună la dispoziție mijloacele de lucru

necesare; și să îl instruiască pe angajat în materie de OHS, igienă industrială și protecție împotriva incendiilor.

Principalele tipuri de contracte de muncă sunt: a) contractul de muncă pe durată nedeterminată (pe durată nedeterminată); b) contractul de muncă pe durată determinată; c) contractul de muncă temporară (muncă temporară sau sezonieră). De regulă, contractele de muncă sunt încheiate, pe durată nedeterminată.

Condițiile principale ale contractului de muncă includ sistemul și cuantumul de remunerare, beneficiile, orele de lucru, stabilirea sau anularea muncii cu fracțiune de normă, mai multe posturi, schimbarea de grade și a denumirii posturilor etc. Angajatorul este obligat să notifice angajatul cu privire la modificarea condițiilor principale de angajare cu cel puțin două luni înainte de introducerea acesteia (Articolul 32 din LC). În cazul în care condițiile principale de angajare sunt modificate, iar angajatul nu este de acord să își continue activitatea în noile condiții, contractul de muncă poate fi reziliat (Articolul 36 din LC).

4.2.2. Salariul minim

Georgia: Codul muncii nu prevede un salariu minim. Există Decretul Președintelui (Ordinul Președintelui nr. 351, din 4 iunie 1999) care stabilește 20 GEL ca salariu minim lunar.

Moldova: Guvernul Republicii Moldova stabilește salariul minim garantat, stabilit la 2775 MDL (aproximativ 155 USD) începând cu luna mai 2019.

Turcia: Există un salariu minim național care se aplică tuturor angajaților din Turcia. În conformitate cu Articolul 39 din Legea muncii din Turcia, salariul minim este stabilit și revizuit de către Comisia Ministerului Familiei, Muncii și Serviciilor Sociale cel puțin o dată la doi ani.

Ucraina: Salariul minim este garantat prin lege (Legea muncii a Ucrainei, Articolul 95). Cuantumul salariului minim este stabilit de Guvern, cel puțin o dată pe an și nu poate fi mai mic decât nivelul de subzistență pentru persoanele de vârstă activă. Salariul minim este supus indexării.

4.2.3. Salarii și deduceri

Georgia: Remunerarea și regularitatea plăților sunt, în general, convenite și stabilite de părțile contractului de muncă. Cu toate acestea, în absența unui astfel de acord, legea stabilește că remunerarea trebuie să fie plătită o dată pe lună (Articolul 41).

Angajatorul poate deduce din remunerarea unui angajat orice plăți excedentare sau alte sume datorate de angajat angajatorului, în conformitate cu contractul de muncă. Cu toate acestea, astfel de deduceri nu ar trebui să depășească 50% din remunerare (Articolul 43). Angajatorul va plăti compensații integrale angajatului pentru daunele vizând munca, care au cauzat orice deteriorare a sănătății angajatului și va acoperi costurile ulterioare, necesare tratamentului (Articolul 45.6).

Modificările aduse Legii muncii din 2020 stabilesc obligația angajatorilor de a asigura o remunerare egală pentru femei și bărbați pentru o muncă egală prestată (Articolul 4.4).

Moldova: Valoarea și forma de remunerare în Moldova sunt stabilite prin contractul individual de muncă. Salariul este plătit cel puțin lunar. De obicei, angajatorii deduc automat din salariu impozitul pe venit și contribuțiile de asigurări sociale și de sănătate și le transferă autorităților fiscale. Suma totală a deducerilor nu poate depăși 50 la sută din salariul care urmează să fie plătit angajatului.

Turcia: În conformitate cu legislația muncii, fără discriminare, fiecare angajat are dreptul de a cere o remunerare pentru munca pe care o desfășoară. Salariul unui angajat nu poate fi mai mic decât cuantumul salariului minim, care este stabilit de stat și redefinit de două ori pe an.

În conformitate cu Articolul 34, salariile trebuie plătite în douăzeci de zile. Pentru salariile care nu sunt plătite la data scadentă se aplică cea mai mare rată a dobânzii aplicată pentru depozite. În conformitate cu Articolul 38, angajatorul nu poate exercita sancțiunea de reținere a salariului pentru lucrător din alte motive decât cele specificate în contractul colectiv sau în contractul de muncă. Deducerile care urmează să fie efectuate din salariul lucrătorului cu titlu de penalități trebuie să fie comunicate imediat lucrătorului, împreună cu motivele acestora. Astfel de deduceri din salariul lucrătorului nu trebuie să depășească două salarii zilnice într-o lună sau două zile de câștig al lucrătorului din salariul plătit la bucată sau în funcție de cantitatea de muncă prestată.

Ucraina: În conformitate cu articolul 94 din Legea muncii din Ucraina, salariul este calculat sub formă monetară. Contractul colectiv de muncă poate prevedea, cu titlu de excepție, plata parțială a unui salariu în natură care să nu depășească 30% din salariul total pe lună.

Salariul poate consta din salariul de bază, plăți salariale suplimentare și alte plăți de stimulare și compensare. Formele și sistemele de remunerare, standardele de muncă, ratele, tarifele, schemele de salarizare, bonusurile, recompensele și alte plăți de stimulare, compensații și garanții sunt adesea prevăzute în contractul colectiv de muncă.

În conformitate cu Articolul 15, salariul se plătește în mod regulat, în termenele stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin actul normativ al angajatorului, dar nu mai rar de două ori pe lună, pentru o perioadă care nu depășește șaisprezece zile calendaristice, și nu mai târziu de șapte zile de la sfârșitul perioadei pentru care se efectuează plata.

În conformitate cu Articolul 127, reținerile din salariu pot fi efectuate numai în cazurile prevăzute de legislație. Deducerile se efectuează lunar până la rambursarea integrală a datoriei. Suma totală a tuturor reținerilor nu trebuie să depășească 20%, iar în cazurile prevăzute separat de legislația Ucrainei; 50% din salariul lunar (Articolul 128).

În conformitate cu Articolul 110, angajatorul trebuie să notifice angajatul cu privire la suma totală a salariului, cu o defalcare pe tipuri de plăți; valoarea și motivele reținerilor; valoarea salariului real care urmează să fie plătit. Deducerile care nu sunt prevăzute de lege sunt interzise.

4.2.4. Orele de lucru

Moldova: Legea muncii din Republica Moldova, articolul 95 prevede o săptămână de lucru obișnuită de 40 de ore. Conform articolului 98, orele de lucru sunt distribuite în limitele unei săptămâni, de regulă, la intervale regulate și face 8 ore pe zi în decurs de cinci zile cu două zile libere.

Turcia: În conformitate cu Articolul 63 din Legea turcă a muncii, timpul de lucru este de maximum 45 de ore pe săptămână. Aceasta nu include timpul pentru pauzele de masă. În cazul în care orele nu sunt distribuite în mod egal pe parcursul săptămânii, timpul de lucru zilnic nu trebuie să depășească 11 ore pe zi. În acest caz, durata medie săptămânală de lucru a lucrătorului nu trebuie să depășească durata săptămânală normală de lucru într-o perioadă de două luni.

În conformitate cu Articolul 67, lucrătorii sunt informați cu privire la orele de începere și de încheiere a perioadelor de lucru zilnice, precum și cu privire la orele de pauză. Orele de începere și de încheiere a perioadei de lucru pot fi stabilite în mod diferit pentru lucrători, în funcție de natura muncii.

Ucraina: În conformitate cu Articolul 50 din Legea muncii din Ucraina, durata normală a timpului de lucru nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Înaintea sărbătorilor legale și a zilelor nelucrătoare, durata ultimei zile de lucru este redusă cu o oră (Articolul 53).

În conformitate cu Articolul 56, Munca cu fracțiune de normă poate fi stabilită prin acordul părților sau la inițiativa angajatorului. Angajatorul este obligat să instituie munca cu fracțiune de normă la

cererea unei femei însărcinate, a unei femei care are un copil cu vârsta sub 14 ani sau a unui copil cu dizabilitate.

4.2.5. Turele de noapte

Georgia: Articolul 28 definește perioada de noapte ca fiind perioada cuprinsă între orele 22:00 și 6:00. Munca pe timp de noapte este interzisă minorilor, femeilor însărcinate, femeilor care au născut recent, mamelor care alăptează. **Moldova:** Articolul 103 reglementează munca de noapte. Munca de noapte este munca efectuată între orele 22:00 și 6:00. Durata orelor de lucru pe timp de noapte se reduce cu o oră. Femeile care au copii cu vârste cuprinse între trei și șase ani (copii - invalizi cu vârsta sub 16 ani), persoanele care combină concediile cu îngrijirea copiilor, angajații care au grijă de un membru bolnav al familiei, în baza concluziei medicale, pot efectua muncă de noapte numai cu aprobarea scrisă a acestora.

Turcia: Articolul 69. În sensul vieții profesionale, prin "noapte" se înțelege partea din zi care începe cel târziu la ora 20.000 și se termină cel mai devreme la ora 6.00 și care nu durează mai mult de 11 ore în orice caz. În unitățile în care operațiunile se desfășoară ziua și noaptea prin alternarea turelor de angajați, alternanța turelor trebuie să fie organizată astfel încât angajații să nu fie angajați la muncă de noapte mai mult de o săptămână și apoi să fie angajați la muncă de zi în săptămâna următoare. Alternarea muncii în schimburi de noapte și de zi poate fi efectuată, de asemenea, pe o perioadă de două săptămâni.

Ucraina: În conformitate cu articolul 54, munca de noapte este considerată ca fiind o muncă care începe între orele 22:00 până la 6:00. Timpul de lucru pe timp de noapte este redus cu o oră. Este interzisă angajarea în muncă de noapte a următoarelor categorii de angajați: i.) femeile însărcinate și femeile cu copii cu vârsta sub 3 ani; ii.) angajații minori; iii.) alte categorii de angajați prevăzute de lege.

Conform Art. 108, munca de noapte este plătită cu suma majorată indicată de acordurile generale, de ramură (regionale) și de contractele colective, dar nu mai puțin de 20 la sută suplimentar din salariu pentru fiecare oră de muncă de noapte.

4.2.6. Lucru peste program și plata orelor suplimentare

Georgia: În prezent, nu există nicio limitare în ceea ce privește numărul maxim de ore suplimentare pe săptămână. Orelor suplimentare sunt considerate ca fiind timpul în care munca este prestată de către angajat pe baza acordului dintre părți în perioada care depășește durata normală a timpului de lucru săptămânal, cum ar fi 40 de ore și 48 de ore în sectoarele reglementate de reglementarea secundară, precum și 36 și, respectiv, 24 de ore pentru minori (cu un maxim de 2 ore pe zi și 4 ore pe săptămână), și fac obiectul unei remunerări pe bază de oră la o rată de plată majorată, sub rezerva acordului părților, dar împreună cu remunerarea lunară plătită după efectuarea orelor suplimentare.

În conformitate cu Articolul 27, în locul plății compensației pentru orele suplimentare, se pot acorda zile de concediu suplimentare, dar nu mai târziu de 4 săptămâni de la efectuarea muncii, cu excepția cazului în care acest lucru este imposibil din cauza unor factori rezonabili existenți. Legea nu prevede în mod explicit ce ar trebui să fie o rată de plată majorată pentru orele suplimentare.

Este interzisă solicitarea de ore suplimentare pentru următoarele categorii de angajați fără consimțământul acestora: femeile însărcinate, femeile care au născut recent, persoanele cu dizabilitate, minorii, persoanele care au copii mai mici de 3 ani, reprezentanții legali ai persoanelor care se ocupă de îngrijirea persoanelor cu dizabilitate.

Moldova: Un angajator poate dispune efectuarea de ore suplimentare în cazul în care acestea vizează apărarea națională sau situații de urgență. În mod normal, la cererea angajatorului, angajații

pot efectua ore suplimentare până la 120 de ore pe parcursul unui an calendaristic. În conformitate cu articolul 104, în cazuri excepționale, această limită poate fi extinsă la 240 de ore cu acordul ambelor părți. Angajatorii trebuie să țină o evidență a muncii prestate în afara programului normal de lucru.

Munca suplimentară este plătită cu 1,5 din valoarea tarifului orar normal pentru primele două ore de muncă suplimentară și cu de două ori mai mult decât tariful normal pentru orele următoare.

Turcia: În conformitate cu Articolul 41 din Legea muncii a Turciei, angajatorul poate solicita angajaților să lucreze ore suplimentare. Pentru munca suplimentară este necesar acordul angajatului. Numărul total de ore suplimentare nu trebuie să depășească 270 de ore într-un an. Angajaților cu vârsta sub 18 ani, femeilor însărcinate și mamelor care alăptează nu li se poate cere să lucreze ore suplimentare.

Salariul pentru fiecare oră de muncă suplimentară este remunerat cu o dată și jumătate din tariful orar normal. În cazurile în care durata săptămânală a timpului de lucru a fost stabilită prin contract la mai puțin de patruzeci și cinci de ore, munca care depășește durata medie săptămânală a timpului de lucru săptămânal, efectuată în conformitate cu principiile enunțate mai sus și care poate dura doar până la patruzeci și cinci de ore pe săptămână, este considerată muncă în regim de ore suplimentare. În cazul în care angajatul care a lucrat ore suplimentare dorește, în loc să primească plata orelor suplimentare, acesta poate folosi, ca timp liber, o oră și treizeci de minute pentru fiecare oră de muncă suplimentară și o oră și cincisprezece minute pentru fiecare oră suplimentară lucrată. Salariatul utilizează timpul liber la care are dreptul în termen de șase luni, în cadrul timpului său de lucru și fără nici o deducere din salariu.

Ucraina: Legea muncii din Ucraina interzice munca suplimentară și permite munca suplimentară doar în cazurile excepționale enumerate la Articolul 62.

În conformitate cu Articolul 65, munca suplimentară a unui angajat nu trebuie să depășească 4 ore în total pentru fiecare două zile consecutive și 120 de ore în total pe an. Angajatorul este obligat să țină o evidență a orelor suplimentare prestate de fiecare angajat. În conformitate cu Articolul 106, remunerarea pentru orele suplimentare se plătește în sumă dublă. Nu este permisă acordarea unei zile libere drept compensație pentru munca suplimentară.

4.2.7. Zile de odihnă săptămânale și pauze

Georgia: Legea muncii din Georgia, Articolul 24, stabilește cerința unei perioade de odihnă de cel puțin 12 ore între zilele sau turele de serviciu. În plus, există o cerință pentru odihnă săptămânală minimă; 24 de ore de odihnă neîntreruptă într-o perioadă de șapte zile sau, dacă părțile sunt de acord, angajatul poate avea două perioade de odihnă de 24 de ore la rând (efectiv 48 de ore) într-o perioadă de lucru de 14 zile.

Sunt disponibile pauze suplimentare pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi mamele care alăptează și mamele cu copii sub 12 luni, care pot beneficia de o pauză suplimentară de o oră pe zi. Acest timp trebuie să fie considerat timp de lucru și face obiectul unei remunerări regulate.

Moldova: În conformitate cu Articolul 107 din Legea muncii a Moldovei, durata pauzei zilnice, adică timpul dintre sfârșitul programului de lucru și începerea programului de lucru din ziua următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de lucru zilnic. Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de obicei sâmbătă și duminică.

Angajații au dreptul la o pauză de prânz de cel puțin o jumătate de oră în fiecare zi de lucru. Pauzele de masă, cu excepțiile specificate în contractul colectiv de muncă sau în regulamentele interne ale entității, nu sunt incluse în timpul de lucru.

Turcia: În conformitate cu Articolul 46 din Legea muncii a Turciei, angajații au dreptul să se odihnească timp de cel puțin douăzeci și patru de ore (zi de repaus săptămânal) fără întrerupere în decursul unei perioade de timp de șapte zile, cu condiția să fi lucrat în zilele anterioare zilei de repaus săptămânal, precum este stipulate în Articolul 63. Pentru ziua de odihnă nelucrată, angajatorul plătește salariul zilnic al angajatului, fără nici o obligație de muncă în schimb.

În conformitate cu Articolul 68 din Legea muncii a Turciei, angajaților li se acordă o pauză de odihnă aproximativ la mijlocul zilei de lucru, stabilită ținând cont de obiceiurile din zonă și de cerințele muncii, în felul următor.

a. Cincisprezece minute, atunci când munca durează patru ore sau mai puțin; b. O jumătate de oră, atunci când munca durează mai mult de patru ore și până la șapte ore și jumătate (inclusiv șapte ore și jumătate); c. O oră, atunci când munca durează mai mult de șapte ore și jumătate.

Acestea sunt durate minime, iar la fiecare pauză trebuie să se acorde întreaga perioadă.

Ucraina: Angajații trebuie să beneficieze de o pauză de odihnă de cel mult două ore pe zi, iar această perioadă nu este inclusă în timpul de lucru (Art. 66 din LC). Orele de începere și de încheiere sunt stabilite prin normele interne la nivelul întreprinderii.

Durata repausului săptămânal neîntrerupt trebuie să fie de cel puțin patruzeci și două de ore (Art. 79 din LC). Angajații, care lucrează cinci zile pe săptămână, beneficiază de două zile libere pe săptămână, iar cei care lucrează șase zile pe săptămână - o zi.

Munca în zilele de repaus este interzisă. Angajarea salariaților pentru a lucra în zilele de repaus este permisă numai cu permisiunea sindicatului din întreprindere, în cazurile excepționale prevăzute (art. 71 din LC).

În cazul în care angajații sunt obligați să lucreze în zilele de repaus, aceștia au dreptul la o altă zi liberă sau la o compensație monetară în valoare dublă (art. 72 din LC).

4.2.8. Concedii

Georgia: Legea muncii a Georgiei, Articolul 31, stabilește un minim de 24 de zile lucrătoare plătite pe an drept concediu anual. Alte 15 zile calendaristice suplimentare pot fi luate ca concediu fără plată. Concediul nu include o perioadă de invaliditate temporară și concediul de maternitate. Există aproximativ 13 zile de sărbători legale stabilite de legislația muncii, iar în cazul în care munca se încadrează în aceste zile, acestea trebuie considerate ca fiind ore suplimentare pentru angajați (articolul 30). În conformitate cu articolul 32, un angajat are dreptul de a solicita concediu după ce a lucrat timp de 11 luni. Printr-un acord între părți, unui angajat i se poate acorda concediu chiar înainte de expirarea perioadei menționate.

Concediul plătit de maternitate și de îngrijire a copilului se acordă femeilor timp de 126 de zile calendaristice sau 143 de zile în caz de complicații sau nașteri multiple. Pot fi solicitate 604 zile calendaristice suplimentare ca concediu pentru creșterea copilului, din care 57 de zile calendaristice trebuie plătite. Concediul parental poate fi folosit fie de către mama, fie de către tatăl copilului.

Moldova: Dreptul la concediu anual este garantat tuturor angajaților. Orice angajat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual, care poate fi utilizat după primele șase luni de angajare. Toți angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de minimum 28 de zile calendaristice. Concediul nu include o perioadă de incapacitate temporară de muncă și nici concediul de maternitate. În plus, angajații pot solicita până la 120 de zile calendaristice de concediu neplătit, cu o justificare și cu acordul angajatorului. Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului (1) salariaților și ucenicilor, precum și soțiilor aflate în grija salariaților li se acordă concediu de maternitate, inclusiv concediu prenatal cu durata de 70 de zile calendaristice și concediu postnatal cu durata de 56 de zile

calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau al nașterilor a doi sau mai mulți copii - 70 de zile calendaristice), cu plata subvențiilor prevăzute la alin.

Turcia: În conformitate cu Articolul 53 din Legea muncii a Turciei, angajații care au efectuat cel puțin un an de serviciu în unitate de la angajare, inclusiv perioada de probă, pot beneficia de concediu anual plătit. Legea definește, de asemenea, durata concediului anual în funcție de anul de angajare. În conformitate cu articolul 55 din Legea muncii din Turcia, sărbătorile naționale, zilele de repaus săptămânal și sărbătorile legale care coincid cu durata concediului anual nu pot fi incluse în perioada de concediu anual.

În conformitate cu Articolul 74 din Legea turcă a muncii, în principiu, femeile angajate nu trebuie să fie angajate în muncă pe o perioadă totală de șaisprezece săptămâni, opt săptămâni înainte și opt săptămâni după naștere. În caz de sarcină multiplă, la cele opt săptămâni dinaintea nașterii se adaugă o perioadă suplimentară de două săptămâni în care salariatele nu trebuie să lucreze. După naștere, când perioada de concediu plătit s-a încheiat, o mamă care lucrează poate solicita un concediu fără plată de șase luni, iar acest lucru nu afectează indemnizația de concediu anual. Aceasta poate solicita pauze în timpul zilei de lucru în valoare de 1 oră și 30 de minute pe zi pentru alăptare.

Ucraina: Conform legii, angajații au dreptul la cel puțin 24 de zile calendaristice de concediu anual plătit după ce au lucrat pentru un angajator timp de șase luni neîntrerupte. Înainte de expirarea acestei perioade de șase luni, angajații își pot lua concediu anual plătit în mod proporțional cu perioada în care au fost angajați. În cazul în care un angajat nu își ia concediul de odihnă timp de un an, concediul poate fi reportat în anul următor.

În cazul concedierii unui angajat, acesta primește o compensație monetară pentru toate zilele nefolosite din concediul de odihnă anual și concediul suplimentar pentru angajații cu copii.

4.2.9. Vârsta minimă de angajare și munca copiilor

Georgia: Vârsta minimă de angajare este de 16 ani. Copiii sub 16 ani pot încheia un contract de muncă cu acordul reprezentantului lor legal sau al tutorelui, în condițiile în care acesta nu le aduce niciun fel de prejudicii și nu îi împiedică pe minori să dobândească educație. Copiii cu vârsta sub 14 ani pot intra în câmpul muncii numai în legătură cu sportul, arta, cultura și desfășurarea anumitor activități publicitare (Articolul 10). Cu toate acestea, legea nu obligă angajatorii să efectueze o evaluare suplimentară a riscurilor legate de condițiile de muncă pentru persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 18 ani și să pună în aplicare măsuri de protecție suplimentare.

Persoanelor cu vârsta sub 18 ani le este interzis să fie angajate în munci periculoase, dure și dăunătoare și în munca de noapte. Minorilor le este interzis să fie angajați în activități ce țin de jocuri de noroc, cluburi de noapte, produse erotice sau pornografice, substanțe farmaceutice și toxice.

Moldova: Articolul 46 din Codul muncii stabilește vârsta minimă de angajare la 16 ani, iar Articolul 255 stabilește vârsta minimă de angajare în munci periculoase la 18 ani. În anumite cazuri, copiii în vârstă de 15 ani pot lucra cu autorizație parentală sau legală, dacă munca nu va interfera cu educația, sănătatea sau dezvoltarea lor. Hotărârea de Guvern nr. 562 stabilește o listă de 32 de locuri de muncă, inclusiv în construcții, agricultură, prelucrarea alimentelor și industria textilă, interzise persoanelor cu vârsta mai mică de 18 ani. Angajarea copiilor cu vârsta sub 18 ani într-o industrie periculoasă poate duce la amenzi și închisoare.

Turcia: Articolul 71 din Legea muncii a Turciei stabilește vârsta minimă la care un copil poate fi angajat, precum și condițiile în care copiii pot lucra. Vârsta minimă de angajare este de 15 ani, dar în anumite cazuri de formare profesională, munca ușoară poate fi permisă pentru copiii de 14 ani. În conformitate cu Articolul 73, băieții sub 18 ani și femeile, indiferent de vârstă, nu trebuie să fie

angajați la lucrări subterane sau subacvatice, cum ar fi în mine, la instalarea de cabluri și la construcția de canalizări și tuneluri. Legea interzice oricărei persoane sub 18 ani să efectueze munci periculoase.

Ucraina: Legea muncii a Ucrainei, Articolul 188 stabilește că vârsta minimă pentru ca o persoană să fie angajată este de 16 ani. Copiii care au împlinit vârsta de 15 ani, cu titlu de excepție, pot fi angajați cu acordul părinților. În plus, angajarea copiilor este permisă la împlinirea vârstei de 14 ani cu acordul părinților. Copiii au posibilitatea de a efectua munci ușoare care nu le dăunează sănătății și nu le perturbă procesul de învățare și, de asemenea, trebuie să fie îndeplinite în timpul lor liber. Cu toate acestea, legea nu definește în mod clar categoriile de muncă ușoară. Legea ucraineană nu prevede posibilitatea de a angaja copii cu vârsta sub 14 ani. Exploatarea copiilor care nu au împlinit vârsta de angajare prin utilizarea muncii lor este interzisă (Articolul 150 din Codul penal al Ucrainei).

4.2.10. Munca forțată

Georgia: Legea muncii a Georgiei, Articolul 2 interzice munca forțată. În plus, Georgia a ratificat Convenția ILO privind munca forțată, iar convenția este în prezent în vigoare. Legea Georgiei privind combaterea traficului de persoane stabilește în mod explicit interzicerea traficului de persoane și prevede măsuri preventive, precum și acțiuni care trebuie întreprinse împotriva traficului de persoane pe întreg teritoriul țării. Legea penală a Georgiei enumeră diferite categorii de trafic de persoane ca infracțiuni penale și stabilește pedepse cuprinse între 3 și 20 de ani de închisoare, în funcție de specificul și circumstanțele infracțiunii.

Moldova: Constituția interzice munca forțată și exploatarea minorilor. (Articolul 44).

Turcia: Legea turcă a muncii nu stipulează aspectele legate de munca forțată. Cu toate acestea, Constituția Republicii Turcia, Articolul 18, interzice munca forțată. "Nimeni nu poate fi obligat să muncească. Munca forțată este interzisă. Munca solicitată unei persoane în timp ce execută o pedeapsă sau se află în detenție, cu condiția ca forma și condițiile acestei munci să fie prevăzute de lege; serviciile solicitate cetățenilor în timpul unei stări de urgență; și munca fizică sau intelectuală impusă de nevoile țării ca obligație civică nu sunt considerate muncă forțată."

Articolul 80 din Legea penală turcă sancționează traficul de persoane, iar articolul 117 sancționează încălcarea libertății de muncă și a dreptului la muncă. Turcia a ratificat Convenția nr. 29 a ILO privind munca forțată și Convenția nr. 105 a ILO privind abolirea muncii forțate.

Ucraina: Ucraina a ratificat Convenția ILO privind munca forțată, care prevede că impunerea ilegală a muncii forțate sau obligatorii se pedepsește ca infracțiune penală și este o obligație să se asigure că sancțiunile impuse prin lege sunt corespunzătoare și sunt aplicate cu strictețe.

Utilizarea muncii forțate este, de asemenea, interzisă de Constituția Ucrainei.

Niciun angajator nu are dreptul de a cere unui angajat să presteze o muncă care nu este prevăzută în contractul de muncă. Articolul 265 din Legea muncii prevede sancțiunea (amenda) pentru fiecare încălcare a acestei norme de către angajator.

4.2.11. Litigii de muncă

Georgia: Legea definește procedura pentru litigiile individuale drept conciliere și prevede că acestea trebuie să fie soluționate în cadrul procedurilor de conciliere între părți, ceea ce implică negocieri directe între angajat și angajator. În cazul în care o parte optează pentru această procedură, aceasta trebuie să o notifice în scris pe cealaltă parte cu privire la inițierea procedurii de conciliere, împreună cu o declarație privind motivele potențialului litigiu și natura pretențiilor. Terțele părți, cum ar fi reprezentanții angajaților, se pot implica în acest proces în timp util. În cazul în care nu se ajunge la

un acord în termen de 14 zile calendaristice de la notificarea inițială, partea va putea să sesizeze instanța de judecată. (Articolul 62). Cu toate acestea, procedura de conciliere nu îi împiedică pe angajați să utilizeze mecanismele judiciare disponibile pentru a-și proteja drepturile de muncă.

Moldova: Codul Muncii a Moldovei include dispoziții care permit lucrătorilor să soluționeze litigiile individuale și colective dintre angajator și angajat(i) cu privire la termenii și condițiile unui contract de muncă sau la alte aspecte ale muncii, inclusiv siguranța la locul de muncă și securitatea muncii (Articolele 288, 357-361). Dezacordurile și disputele pot fi soluționate prin conciliere. O comisie de conciliere trebuie înființată în termen de cel mult trei zile de la înregistrarea conflictului de muncă și a conflictului. Comisia ar trebui să notifice părțile în scris în termen de cinci zile de la ajungerea la un acord privind modul de soluționare a conflictului. În cazul în care părțile nu sunt de acord cu recomandările acestei comisii, conflictul se soluționează în instanță.

Turcia: Legea muncii a Turciei include dispoziții care permit lucrătorilor să rezolve conflictele în cazul în care există un dezacord între angajator și angajat cu privire la termenii și condițiile principale ale unui contract de muncă sau la alte aspecte ale muncii. Articolul 91 din Legea muncii reglementează "cererea adresată Ministerului Familiei, Muncii și Serviciilor Sociale pentru drepturile lucrătorilor care decurg din datoriile lor. Articolul 50-51-52 din Legea nr. 6356 privind sindicatele și contractele colective de muncă reglementează "drepturile de solicitare a Consiliului Superior de Arbitraj și a arbitrilor privat pentru conflictele de muncă ale lucrătorilor". Articolul 3 din Legea nr. 7036 privind tribunalele muncii reglementează "procedura de conciliere".

Ucraina: Legea Muncii a Ucrainei reglementează modul de soluționare a litigiilor individuale și colective dintre angajat(i) și angajator.

Litigiile individuale de muncă sunt examinate de comisiile pentru litigii de muncă (LDC) și de instanțele de jurisdicție generală. LDC sunt create în societățile cu 15 sau mai mulți angajați, iar membrii sunt aleși în cadrul unei adunări generale a colectivului de muncă. Un angajat se poate adresa LDC sau direct instanței pentru soluționarea unui litigiu de muncă. În cazul în care LDC lipsește de la o anumită întreprindere, un litigiu de muncă urmează să fie examinat direct de instanța respectivă. O decizie a LDC poate fi atacată la o instanță locală de jurisdicție generală. Cu toate acestea, anumite categorii de litigii de muncă trebuie să fie examinate direct de către instanțe (de exemplu, atunci când o întreprindere nu are LDC și în cazurile de concediere abuzivă).

Litigiile colective de muncă sunt examinate fie de către comisia de conciliere (un organism destinat să elaboreze o soluție care poate satisface părțile la un litigiu colectiv de muncă și este format din reprezentanți ai părților), fie de către comisia de arbitraj de muncă (un organism format din specialiști, experți și alte persoane desemnate de părți, care se pronunță asupra fondului unui litigiu de muncă).

Atât decizia unei comisii de conciliere, cât și hotărârea unei comisii de arbitraj de muncă sunt obligatorii.

4.2.12. Concediere colectivă

Georgia: Concedierea colectivă este definită ca fiind rezilierea contractului de muncă pentru 30 de zile de către angajator, care nu este cauzată de comportamentul angajatului sau de expirarea contractului de muncă și în cazul în care cel puțin 10 angajați sunt concediați (în cazul în care există între 20 și 100 de angajați) sau nu mai puțin de 10% sunt concediați în cazul în care există mai mult de 100 de angajați.

În cazul concedierilor colective, angajatorii trebuie să lanseze mai întâi consultări cu sindicatele angajaților. Angajatorul trebuie să notifice în scris Ministerul Muncii, Sănătății și Afacerilor Sociale din Georgia și angajații ale căror contracte de muncă sunt reziliate, cu cel puțin 45 de zile

calendaristice înainte de concediere. Concedierile devin efective după 45 de zile calendaristice de la data notificării (Articolul 49).

Moldova: Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării întreprinderii, reducerii numărului de lucrători sau de personal (1) Angajatorul are dreptul de a concedia salariații în legătură cu lichidarea întreprinderii sau reducerea numărului de lucrători sau de personal, b) emiterea unui ordin cu privire la anunțul privind lichidarea întreprinderii sau reducerea numărului de lucrători sau de personal, care se face cu două luni înainte de lichidare sau reducere. În cazul reducerii numărului de lucrători sau de personal al întreprinderii, sunt informate doar persoanele ale căror locuri de muncă sunt reduse; c) oferă salariatului, simultan cu avizul de concediere în legătură cu reducerea numărului de lucrători sau de personal al întreprinderii, un alt loc de muncă în cadrul întreprinderii; f) acordă salariatului, supus concedierii, o zi lucrătoare pe săptămână cu păstrarea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă; g) prezentarea la agenția de ocupare a forței de muncă a informațiilor referitoare la salariații care urmează să fie concediați, cu două luni înainte de concediere; i) informarea organelor sindicale ale întreprinderii și ale ramurii corespunzătoare, cu cel puțin trei luni înainte de reorganizarea sau lichidarea întreprinderilor, și purtarea cu acestea a negocierilor privind respectarea drepturilor și intereselor salariaților.

Turcia: În conformitate cu Articolul 29 din Legea muncii 14857, atunci când angajatorul are în vedere concedieri colective din motive de natură economică, tehnologică, structurală sau de natură similară, impuse de cerințele întreprinderii, unității sau activității, acesta trebuie să informeze în scris delegații sindicali, direcția regională de muncă competentă și Oficiul Public de Ocupare a Forței de Muncă cu cel puțin 30 de zile înainte de concedierea preconizată. O concediere colectivă are loc atunci când,

- a) între 20 și 100 de salariați, un minim de 10 salariați; și
- b) între 101 și 300 de angajați, un minim de 10 la sută dintre angajați; și
- c) care angajează 301 și mai mulți salariați, un minim de 30 de salariați, urmează să fie concediați în conformitate cu articolul 17 la aceeași dată sau la date diferite în decurs de o lună.

Ucraina: Legea definește concedierea colectivă ca fiind o concediere unică sau o serie de concedieri în urma unei decizii a angajatorului, dacă

- 10 sau mai mulți angajați au fost concediați dintr-o întreprindere care angajează între 20 și 100 de lucrători pe o perioadă de o lună sau
- 10 % sau mai mulți angajați ai societății au fost concediați de la o societate care angajează între 101 și 300 de lucrători pe parcursul unei luni sau
- 20% sau mai mult din forța de muncă a întreprinderii au fost concediați, indiferent de numărul total de angajați într-o perioadă de 3 luni.

În conformitate cu legislația muncii a Ucrainei, angajatorul trebuie să se consulte cu un sindicat în termen de cel mult trei luni de la data deciziei de lichidare sau a altei decizii care implică o reducere a numărului de angajați. În cazul unei concedieri colective planificate a angajaților ca urmare a unor schimbări în organizarea producției și a muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea, reducerea numărului de personal, angajatorul trebuie să notifice organul teritorial al Serviciului de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă a Ucrainei cu două luni înainte de orice concediere. Angajații sunt notificați personal cu privire la concedierea planificată cel târziu cu două luni înainte de concediere.

Legislația ucraineană prevede posibilitatea de a crea o comisie specială pentru a lua măsuri de prevenire a creșterii rapide a șomajului în timpul concedierii în masă a angajaților.

4.2.13. Libertatea de asociere

Georgia: Articolul 40 1. Salariatul și angajatorul pot constitui asociații și/sau pot avea acces la alte asociații fără nici o autorizație prealabilă. 2. Asociația angajatorilor și asociația angajaților își pot elabora propriile statute și regulamente, pot forma organe de conducere, își pot alege reprezentanți și își pot desfășura activitățile. 3. Asociația de angajatori și asociația de angajați pot forma și se pot asocia cu federații și confederații. Fiecare dintre aceste asociații, federații și confederații poate avea acces la asociația internațională a angajatorilor și la asociația internațională a angajaților. (Legea organică a Georgiei nr. 729 din 12 iunie 2013 - website, 4.7.2013)

Moldova: Articolul 9. Drepturile și responsabilitățile fundamentale ale salariatului i) libera asociere în sindicate, inclusiv crearea de organizații sindicale și aderarea la acestea în vederea protejării drepturilor, libertății și intereselor legitime ale lucrătorilor.

Turcia: Muncitorii și funcționarii publici au legislații sindicale diferite. Lucrătorii au fost acoperiți de Legea sindicatelor și a contractelor colective nr. 6356 (din data de 07.11.2012, Monitorul Oficial nr. 28460). Există patru tipuri de contracte colective reglementate de legislația locală: contractul colectiv de muncă, contractele colective de întreprindere, contractele colective de grup și acordurile-cadru. Un acord la locul de muncă este creat pentru un loc de muncă, în timp ce un acord la nivel de întreprindere este creat pentru mai multe locuri de muncă din aceeași industrie, deținute de același angajator. Un acord colectiv de grup poate fi creat între un sindicat și un sindicat patronal pentru locurile de muncă din aceeași industrie, deținute de angajatori diferiți.

Ucraina: Articolul 5 - Dreptul de organizare în vederea asigurării sau promovării libertății lucrătorilor și a angajatorilor de a constitui organizații locale, naționale sau internaționale pentru protejarea intereselor lor economice și sociale și de a adera la aceste organizații, părțile se angajează ca legislația națională să nu afecteze aceste libertăți și nici să fie aplicată astfel încât să aducă daune acestei libertăți. Dreptul de organizare este garantat, de asemenea, de Legea georgiană privind serviciul public, conform căreia toți funcționarii publici sunt egali în fața legii; exercitarea drepturilor, libertăților și intereselor legale ale oricărui cetățean al Georgiei implicat în raporturi juridice oficiale nu poate fi restricționată sau împiedicată, indiferent de rasă, culoare, limbă, sex, vârstă, naționalitate, origine, loc de naștere sau de reședință, avere sau statut social, religie sau credință, origine națională, etnică sau socială, profesie, stare civilă, stare de sănătate, handicap, orientare sexuală, identitate și exprimare de gen, apartenență la asociații politice sau de altă natură, inclusiv sindicate, opinii politice sau de altă natură, sau alte caracteristici (Articolul 9 - Egalitate în fața legii).

4.2.14. Nediscriminarea

Georgia: Legislația muncii a Georgiei interzice discriminarea între lucrători în funcție de rasă, culoarea pielii, limbă, apartenență etnică sau socială, naționalitate, origine, proprietate sau statut de titular, statut de angajat, loc de reședință, vârstă, sex, orientare sexuală, handicap, stare de sănătate, religie, apartenență publică, politică sau de altă natură (inclusiv apartenența la sindicate), stare civilă, opinii politice sau de altă natură. Articolul definește hărțuirea la locul de muncă (inclusiv hărțuirea sexuală) ca fiind o formă de discriminare. De asemenea, articolul prevede că angajatorii trebuie să asigure o remunerare egală a angajaților de sex feminin și masculin pentru o muncă egală efectuată.

Moldova: Legea muncii din Moldova, Articolul 8, interzice discriminarea în domeniul muncii. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității tuturor angajaților. Articolul prevede că este interzisă orice formă directă sau indirectă de discriminare a angajatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, naționalitate, credință, convingeri politice, origine socială, loc de reședință, dizabilități fizice, intelectuale sau psihice, apartenență la sindicate sau participare la activitatea sindicală, precum și pe alte criterii care nu au fost legate de calitățile profesionale ale lucrătorului.

Turcia: În conformitate cu Articolul 10 din Constituția turcă, „orice persoană este egală în fața legii, fără deosebire de limbă, rasă, culoare, sex, opinie politică, convingeri filozofice, religie și sectă sau

orice alt motiv similar. De asemenea, articolul prevede că „bărbații și femeile au drepturi egale. Statul are obligația de a se asigura că această egalitate există în practică. Măsurile luate în acest scop nu pot fi interpretate ca fiind contrare principiului egalității". Articolul 5 din Legea muncii a Turciei reglementează interzicerea discriminării la angajare. Conform acestui articol, „în cadrul relațiilor de muncă nu este permisă nici o discriminare bazată pe limbă, rasă, sex, opinie politică, convingeri filozofice, religie și sex sau motive similare. Cu excepția motivelor biologice sau a motivelor legate de natura postului, angajatorul nu trebuie să facă nici o discriminare, nici direct, nici indirect, împotriva unui angajat în ceea ce privește încheierea, condițiile, executarea și încetarea contractului de muncă din cauza sexului sau a maternității angajatului". Același articol servește, de asemenea, drept bază pentru principiul remunerării egale pentru o muncă de valoare egală, precizând că „nu este permisă remunerarea diferențiată pentru locuri de muncă similare sau pentru o muncă de valoare egală".

Ucraina: În conformitate cu Articolul 2. 1 Egalitatea drepturilor de muncă ale cetățenilor ucraineni, Orice discriminare la locul de muncă, în special încălcarea principiului egalității de drepturi și de șanse, restricționarea directă sau indirectă a drepturilor lucrătorilor în funcție de rasă, culoarea pielii, convingerile politice, religioase și de altă natură, podoaba, identitate de gen, orientare sexuală, origine etnică, socială și străină, vârstă, starea de sănătate, handicap, suspiciune sau disponibilitate de boală HIV/SIDA, stare civilă și de proprietate, obligații familiale, locul de reședință, apartenența la un sindicat sau altă consolidare a cetățenilor, participarea la grevă, adresa sau intenția de a apela la instanță sau la alte organisme care stau la baza protecției drepturilor sau de a oferi sprijin altor lucrători în protejarea drepturilor lor a mesajului privind posibilele fapte de corupție sau legate de infracțiuni de corupție, alte încălcări ale legii ucrainene „Despre prevenirea corupției”, precum și asistența acordată persoanei în punerea în aplicare a unui astfel de mesaj” este interzisă, pe limba sau alte semne care nu au legătură cu tipul de muncă sau cu condițiile de realizare a acesteia.

4.2.15. Încetarea unui contract de muncă și compensația de concediere

Georgia: Angajatorul are obligația de a emite un preaviz scris de 30 de zile calendaristice și de a plăti o indemnizație de concediere de cel puțin o lună de salariu în termen de 30 de zile calendaristice de la încetarea contractului. Angajatorul poate emite un preaviz scris de 3 zile calendaristice, însă, în acest caz, indemnizația de concediere va fi de cel puțin două luni de salariu, plătită în termen de 30 de zile calendaristice de la data rezilierii contractului. Concediul de odihnă anual acumulat, dar nefolosit, se plătește angajatului în cazul rezilierii contractului (Articolul 48).

Moldova: Articolul 287. Încetarea contractului individual de muncă

(1) Lucrătorul, care a încheiat un contract individual de muncă cu angajatorul - persoană fizică, este obligat să îl informeze pe acesta despre demisie cu cel puțin șapte zile calendaristice înainte de aceasta.

(2) Angajatorul este obligat să informeze lucrătorul despre viitoarea eliberare din serviciu pct.f) art.82 și art.82 alin. 86 în scris, sub semnătură, cu cel puțin șapte zile calendaristice înainte de aceasta.

(3) Condițiile concrete de transmitere a informațiilor prevăzute la alin (2), precum și cazurile de plată și mărimile indemnizației de concediere la încetarea contractului individual de muncă, a altor plăți și despăgubiri se stabilesc de către părțile contractului.

Turcia: În conformitate cu legislația muncii, angajatorii pot rezilia contractele în două modalități: (i) prezentând un motiv valabil (Articolul 18-19) sau (ii) întrerupând contractul pentru o cauză justă. Angajații care au împlinit 6 luni de angajare într-un loc de muncă care are cel puțin 30 de lucrători, pot beneficia de anumite protecții în temeiul Legii muncii, protejând lucrătorul de rezilierea arbitrară a contractului său. Pentru ca rezilierea unui contract de muncă să fie valabilă, trebuie să se dea o notificare scrisă angajatului și trebuie respectate perioadele legale de preaviz. Cu toate acestea, în

anumite cazuri, angajatorii pot pune capăt relației de muncă pe baza unui motiv întemeiat (din motive de sănătate, pentru comportament imoral, dezonorant sau răuvoitor sau alte comportamente similare, forță majoră). În aceste cazuri, angajatorul nu este obligat să respecte termenele legale de preaviz și poate rezilia imediat. Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați, Legea muncii, Articolul 24-26.

La încetarea contractului de muncă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediere, cu condiția ca angajatul să fi împlinit cel puțin un an de muncă neîntreruptă. Această plată se calculează prin înmulțirea numărului de ani de angajare cu salariul lunar al angajatului la data încetării contractului de muncă. În cazul în care angajatorul reziliază contractul de muncă din motive întemeiate pe motive de sănătate sau forță majoră, angajatorul trebuie să acorde salariatului o indemnizație de concediere, dacă este cazul. Cu toate acestea, în cazul în care angajatorul reziliază contractul de muncă pentru motive întemeiate pe acte imorale și dezonorante ale angajatului, angajatorul nu este obligat să plătească indemnizația de concediere. În cazul în care angajatul reziliază contractul de muncă pentru motive întemeiate, angajatorul trebuie să plătească indemnizația de concediere în toate cazurile.

Cu toate acestea, în cazul în care angajatul reziliază contractul de muncă de bunăvoie, fără a exista o cauză prevăzută în Codul muncii, angajatorul nu este obligat să plătească indemnizația de concediere angajatului.

Ucraina: Termenul general de preaviz pentru rezilierea unui contract de muncă (la inițiativa unui angajat) încheiat pe o perioadă nedeterminată este de 2 (două) săptămâni (termenul poate fi redus în cazul imposibilității angajatului de a-și continua activitatea). Această notificare se face în scris (Articolul 38). Termenul de preaviz nu se aplică în cazul în care părțile convin asupra unei încetări consensuale.¹

Perioadele de preaviz pentru încetarea contractului la inițiativa angajatorului sunt stabilite după cum urmează:

- încetarea din cauza unor schimbări în organizarea producției și a muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea, falimentul sau restructurarea unei entități și concedierea personalului): cu cel puțin 2 luni înainte de încetare. Angajatul trebuie să fie anunțat personal (Art. 49-2 din LC).
- încetarea contractului de muncă ca urmare a unei perioade de probă nesatisfăcătoare: 3 zile înainte de încetarea contractului.
- Legislația ucraineană nu prevede o perioadă de preaviz specifică, care se aplică în cazul concedierii din alte motive, cum ar fi absența, neîndeplinirea sistematică a sarcinilor etc.
- O astfel de încetare a contractului de muncă se efectuează în termen de 1 lună de la data stabilirii acestor motive.

Angajatul este notificat în scris (Articolul 28).

Indemnizația de concediere va fi plătită în quantum care nu este mai mic decât un salariu mediu lunar la încetarea contractului de muncă (Art. 44 din LC):

Indemnizația de concediere va fi plătită în quantumul prevăzut de contractul colectiv de muncă, dar nu mai puțin de 3 luni de salarii medii la încetarea contractului de muncă pe motiv de încălcare a legislației muncii, a contractului colectiv sau a contractului de muncă de către proprietar sau de către organul autorizat al acestora (Art. 44).

Quantumul indemnizației de concediere nu variază în funcție de durata de serviciu a angajatului.

La data încetării contractului de muncă, angajatorul trebuie să ofere angajatului toate plățile relevante. Angajatorul notifică în scris angajatul cu privire la sumele acumulate care ar trebui plătite angajatului în momentul concedierii acestuia înainte de a efectua această plată (Articolul 116). În caz

¹ Art. 8 of the [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine "On the practice of consideration of labor disputes by courts"](#)

de încălcare a acestor obligații, o întreprindere plătește salariul mediu al angajatului pe întreaga perioadă de întârziere (Articolul 117).

4.2.16. Protecția datelor cu caracter personal

Georgia: Articolul 17 - Operatorul de date este obligat să ia măsuri organizatorice și tehnice adecvate pentru a asigura protecția datelor împotriva distrugerii, modificării, divulgării, colectării sau a oricărei alte forme de utilizare ilegală sau accidentală, precum și împotriva pierderii accidentale sau ilegale.

Articolul 4-b Datele pot fi prelucrate numai în scopuri specifice, clar definite și legitime. Prelucrarea ulterioară a datelor în scopuri incompatibile cu scopul inițial este inadmisibilă.

Moldova: Articolul 29. Confidențialitatea datelor cu caracter personal

1. Operatorii și terții care au acces la datele cu caracter personal trebuie să asigure confidențialitatea acestor date, cu excepția cazurilor în care:
 - a. prelucrarea se referă la date care sunt făcute publice în mod voluntar și manifest de către persoana vizată.
 - b. datele cu caracter personal sunt transformate în date anonime.

Turcia: Articolul 6. - (1) Datele privind rasa, originea etnică, opiniile politice, convingerile filozofice, religia, secta sau alte convingeri, înfățișarea și îmbrăcămintea, apartenența la o asociație, fundație sau sindicat, sănătatea, viața sexuală, condamnările penale și măsurile de securitate, precum și datele biometrice și genetice sunt categorii speciale de date cu caracter personal.

(2) Este interzisă prelucrarea categoriilor speciale de date cu caracter personal fără a obține consimțământul explicit al persoanei vizate

Ucraina: În conformitate cu legislația ucraineană, principalele elemente ale datelor cu caracter personal sunt numele persoanei, naționalitatea, educația, situația familială, religia, starea de sănătate, adresa, data și locul nașterii. Codul muncii interzice unui angajator să solicite candidaților informații privind naționalitatea, apartenența la un partid politic, originile, locul de reședință și alte documente care nu sunt prevăzute de lege.

Având în vedere că, în conformitate cu Legea PDP, o companie trebuie să obțină consimțământul expres al fiecărui angajat înainte de a transfera datele personale ale acestuia către terți, cu excepția cazului în care legea prevede altfel, angajatorii ucraineni preferă, în mod normal, să obțină consimțământul angajaților lor și pentru colectarea, stocarea și alte tipuri de prelucrare a datelor acestora.

Comaniile care prelucrează date cu caracter personal sunt responsabile de asigurarea protecției datelor prelucrate împotriva oricărei prelucrări și accesări ilegale, inclusiv prin desemnarea unui angajat care să îndeplinească aceste funcții.

4.2.17. Hărțuirea sexuală

Georgia: Legea organică a Georgiei nr. 7177, Articolul 4 descrie hărțuirea sexuală ca fiind o formă de discriminare. Încălcarea principiului interzicerii discriminării este reglementată la articolul 78, care prevede că discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă se sancționează cu un avertisment sau cu o amendă în conformitate cu procedura stabilită la articolul 77 alineatul (1), în triplu față de valoarea amenzii respective.

Moldova: Legea muncii din Republica Moldova, articolul 10 - Drepturile și obligațiile angajatorului prevede că angajatorul trebuie să ia măsuri pentru prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă,

precum și pentru prevenirea urmării penale pentru a da în competența autorității competente reclamația de discriminare.

Turcia: Codul muncii din Turcia (Legea nr. 4857) prevede principiul tratamentului egal și interzice discriminarea la locul de muncă (Art. 5). De asemenea, acesta protejează angajații împotriva hărțurii sexuale la locul de muncă, oferind dreptul la concediere de drept și dreptul de a solicita despăgubiri (Art. 24-26).

Ucraina: Codul legislației muncii din Ucraina din 10 decembrie 1971 conține dispoziții generale care interzic discriminarea la locul de muncă, inclusiv discriminarea bazată pe sex. Termenul de hărțuire sexuală este definit de legislația ucraineană ca fiind orice act de natură sexuală, exprimat verbal (de exemplu, amenințări, intimidări, remarci obscene) sau fizic (de exemplu, atingeri, palme), care umilește sau jignește persoanele care se află într-o relație de subordonare profesională, administrativă, financiară sau de altă natură. Acest termen a fost introdus în legislația ucraineană în 2005 prin Legea Ucrainei „Cu privire la asigurarea egalității de drepturi și de șanse pentru femei și bărbați” (nr. 2866-IV din 08 septembrie 2005). În 2017, legea a fost modificată prin introducerea termenului „violență de gen” și a altor termeni pentru a asigura o protecție egală a drepturilor femeilor și bărbaților.

5. SCURTĂ PREZENTARE GENERALĂ A LEGISLAȚIEI MUNCII: SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ (OHS)

5.1. Tabelul vizând Legislațiile Naționale privind Sănătatea și Securitatea în Muncă

	Legislația națională privind sănătatea și securitatea în muncă
Georgia	Constituția Georgiei stabilește un drept fundamental la condiții de muncă sigure. Legea georgiană privind securitatea muncii (2019 "LS") definește principiile generale ale cerințelor de bază și ale măsurilor preventive legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă (OHS) la locul de muncă, riscurile existente și anticipate, prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale, formarea, informarea și consultarea angajaților, precum și implicarea egală a acestora în problemele de protecție a sănătății și securității în muncă.
Moldova	Codul Muncii din Moldova, precum și Legea privind sănătatea și securitatea în muncă (2008) stabilesc cadrul pentru sănătatea și securitatea în muncă în Moldova. Mai multe ordine și hotărâri de guvern detaliază modul în care acestea trebuie puse în aplicare și prezintă lista industriilor și ocupațiilor periculoase din țară.
Turcia	Legea turcă privind sănătatea și securitatea în muncă (numerotată 6331) prevede dispoziții privind sănătatea și securitatea la locul de muncă și se aplică lucrătorilor direcți și contractați, inclusiv lucrătorilor străini. De asemenea, aceasta este reglementată de Legea muncii (numerotată 4857).
Ucraina	Legea de bază în domeniul protecției muncii este Legea ucraineană „Cu privire la protecția muncii”, care stabilește dispozițiile de bază privind realizarea dreptului constituțional al lucrătorilor la protecția vieții și sănătății lor în cursul activității de muncă, la condiții de muncă adecvate, sigure și sănătoase, reglementează relațiile dintre angajator și lucrător în materie de securitate și sănătate în muncă și stabilește procedura unică de organizare a protecției muncii în Ucraina.

**Standardele
ILO și cerințele
ESS 2**

Măsurile referitoare la OHS au ca scop protecția lucrătorilor din cadrul proiectului împotriva rănilor, bolilor sau efectelor asociate cu expunerea la pericolele întâlnite la locul de muncă sau în timpul activității. Astfel de măsuri iau în considerare cerințele ESS2 și cerințele legislației naționale în materie de OHS și condițiile de la locul de muncă, așa cum se aplică în cazul proiectului. În ghidurile EHS sunt prezentate îndrumări suplimentare privind gestionarea aspectelor legate de OHS în conformitate cu Bunele practici internaționale din industrie (GIIP).

5.2. Legislațiile privind Sănătatea și Securitatea în Muncă (OHS)

5.2.1. Responsabilitățile angajatorului

Georgia: Pentru a asigura conformitatea cu OHS, angajatorul este obligat să efectueze o evaluare a riscurilor, care are ca scop identificarea pericolelor la locul de muncă și a măsurilor preventive asociate. Angajatorul este obligat să efectueze evaluarea riscurilor în toate etapele procesului de lucru, în vederea eliminării sau reducerii riscurilor posibile, și ar trebui să actualizeze periodic documentul de evaluare a riscurilor. Documentele de evaluare a riscurilor ar trebui să fie păstrate în mod corespunzător de către angajator. Angajatorul este obligat să elaboreze și să pună în aplicare proceduri pentru a stabili și menține un mediu de lucru sigur, inclusiv ca locurile de muncă, mașinile, echipamentele și procesele aflate sub controlul său să fie sigure și fără riscuri pentru sănătate. Aceasta include, de asemenea, utilizarea unor măsuri corespunzătoare cu privire la substanțele și agenții chimici, fizici și biologici, precum și obligația de a efectua un control periodic al condițiilor de siguranță și de a verifica starea echipamentelor tehnice.

Angajatorii sunt obligați să desemneze ofițeri de securitate la locul de muncă. Un loc de muncă cu mai puțin de 20 de angajați poate avea unul dintre angajații existenți care să acopere în plus funcțiile de respectare a normelor de sănătate și securitate, cu condiția ca acesta să fi urmat o instruire certificată. Locurile de muncă cu 20 până la 100 de angajați sunt obligate să angajeze cel puțin un ofițer de securitate. În ceea ce privește locurile de muncă cu peste 100 de angajați, legea impune cel puțin doi ofițeri de securitate.

În funcție de spațiul locului de muncă, angajatorul are, de asemenea, obligația de a furniza angajaților și reprezentanților angajaților săi următoarele informații cu privire la: a) riscurile profesionale și factorii industriali periculoși care sunt specifici locului de muncă și care pot avea un potențial efect asupra sănătății angajaților și măsurile luate de angajat în scopul prevenirii; b) situațiile de urgență, planurile de evacuare și activitățile care trebuie desfășurate în cazul unui pericol sporit, precum și procedurile și măsurile care trebuie urmate în caz de accidente și incendii; c) interdicțiile de a intra în incintă, de a rămâne în incintă sau de a desfășura activități, care pot prezenta riscuri pentru viața și/sau sănătatea angajaților.

Angajatorii pot restricționa accesul la locul de muncă al angajatului care se află sub influența alcoolului, a drogurilor sau a substanțelor psihotrope.

Moldova: Articolul 198 din Codul Muncii prevede că fiecare entitate sau organizație de afaceri trebuie să aibă un regulament intern care să prezinte, printre altele, dispozițiile privind sănătatea și securitatea în muncă ale organizației. Articolele 9 și 10 din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă responsabilizează angajatorii pentru asigurarea sănătății și securității angajaților, pentru identificarea și prevenirea riscurilor legate de muncă, pentru informarea și formarea personalului cu privire la riscuri și la dispozițiile organizaționale în materie de sănătate și securitate în muncă. Angajatorul trebuie să furnizeze mijloacele și echipamentele necesare și să adapteze mediul de lucru pentru a preveni și a minimiza riscurile profesionale. Articolul 11 obligă angajatorul să desemneze în cadrul organizației cel puțin o persoană instruită, responsabilă de asigurarea respectării dispozițiilor în materie de OHS. Angajatorul poate înființa un comitet colectiv de OHS, format din reprezentanți ai

angajaților și ai angajatorului, pentru a supraveghea măsurile de OHS la locul de muncă. În caz de situații de urgență, angajatorul trebuie să ia măsuri imediate pentru a asigura intervenția de urgență și evacuarea lucrătorilor din incintă/site (Articolul 12 din Legea privind OHS).

Turcia: Orice parte care angajează lucrători va elabora și pune în aplicare proceduri pentru a stabili și menține un mediu de lucru sigur, inclusiv faptul că locurile de muncă, mașinile, echipamentele și procesele aflate sub controlul lor sunt sigure și fără riscuri pentru sănătate. Aceasta va include utilizarea măsurilor corespunzătoare cu privire la substanțele și agenții chimici, fizici și biologici.

Orice parte care angajează lucrători pentru proiect, angajatorul, va desemna un specialist (sau mai mulți specialiști în domeniul sănătății și securității muncii pe șantierele de construcții. Angajatorul este obligat să desemneze un specialist H&S, în funcție de clasa de pericol a locului de muncă, în conformitate cu cerințele legislative. În afară de specialistul în OHS cerut de legislație, pe fiecare șantier de construcții vor fi desemnați specialiști în OHS dedicați (cel puțin clasa C).

Angajatorul trebuie să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă (Legea turcă privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 4). Angajatorul trebuie să efectueze o evaluare a riscurilor sau să dispună efectuarea unei astfel de evaluări (Legea turcă privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, articolele 4 și 5).

Angajatorul trebuie să efectueze măsurători și evaluări pentru a asigura protecția, să pregătească planuri de urgență (Legea turcă privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, Articolul 11).

Angajatorul trebuie să acționeze și să dea instrucțiuni pentru a permite lucrătorilor să întrerupă activitatea și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre un loc sigur (Legea turcă privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, Articolul 12).

Ucraina: Angajatorul este responsabil pentru asigurarea unor condiții de muncă sigure și inofensive (Articolul 153 din LC). La încheierea unui contract de muncă, angajatorul informează angajatul cu privire la condițiile de muncă și la prezența la locul de muncă a factorilor de producție periculoși și nocivi care nu au fost încă eliminați, la posibilele consecințe ale efectului acestora asupra sănătății și la drepturile angajatului de a primi beneficii și compensații.

Angajatorul este responsabil pentru asigurarea unor condiții de muncă sigure și inofensive (Art. 153 din LC). La încheierea unui contract de muncă, angajatorul informează angajatul cu privire la condițiile de muncă și la prezența la locul de muncă a factorilor de producție periculoși și nocivi care nu au fost încă eliminați, la posibilele consecințe ale impactului acestora asupra sănătății și la drepturile angajatului de a primi prestații și compensații.

Condițiile de muncă, procesele tehnologice, mașinile, mecanismele, echipamentele și alte mijloace de producție, protecția colectivă și individuală utilizate de un angajat, precum și condițiile sanitare trebuie să îndeplinească cerințele de protecție a muncii.

Angajatorul pune în aplicare măsurile de siguranță relevante pentru a preveni accidentele de muncă și asigură condiții sanitare și de igienă pentru a preveni bolile profesionale.

Angajatorul organizează (1) examinarea medicală periodică a angajaților care efectuează munci grele, muncesc în condiții de muncă nocive sau periculoase și (2) examinări medicale anuale obligatorii pentru persoanele cu vârsta sub 21 de ani, pe cheltuiala sa.

5.2.2. Drepturile și obligațiile angajaților

Georgia: Angajații sunt responsabili de raportarea situațiilor nesigure către angajatori, inclusiv a accidentelor, și li se acordă dreptul de a raporta ofițerului de securitate în muncă, inspectoratului de muncă sau reprezentantului angajaților în cazul în care reglementările privind sănătatea și securitatea în muncă nu sunt respectate în mod corespunzător (LS Articolul 10.1).

Angajații au dreptul de a refuza să îndeplinească sarcinile sau instrucțiunile atribuite de angajator, care sunt în contradicție cu legea sau care, din cauza încălcării reglementărilor privind securitatea și sănătatea în muncă, pot declanșa riscuri pentru angajați. Angajații au dreptul de a părăsi locul de muncă în caz de pericol. (articolul 10.1 din LS). Este interzisă concedierea unui angajat de la locul de muncă sau plasarea acestuia într-o poziție mai puțin avantajoasă în comparație cu alți angajați, în cazul în care acești angajați își exercită drepturile de raportare sau de părăsire a locului de muncă în timpul amenințării cu un pericol (LS articolul 10.2).

Moldova: Angajații au dreptul și obligația de a informa angajatorul cu privire la orice pericol emergent sau echipament care funcționează defectuos, precum și de a face sugestii privind modul de îmbunătățire a normelor de OHS la locul de muncă. Angajații au dreptul de a refuza să lucreze dacă locul de muncă nu îndeplinește cerințele de OHS. Aceștia au dreptul de a fi informați și instruiți cu privire la riscurile profesionale și de a li se furniza echipamentul de protecție necesar de către angajator, pe cheltuiala acestuia.

Turcia: Orice persoană din cadrul proiectului are dreptul de a întrerupe activitatea până când actul/condiția nesigură este rezolvată în mod corespunzător. Toate pericolele potențiale pentru sănătatea și viața lucrătorilor din proiect vor fi identificate pentru activitatea de construcție (evaluarea riscurilor va fi pregătită și împărtășită cu lucrătorii).

Lucrătorii care urmează să fie angajați în întreprinderi clasificate ca fiind periculoase și foarte periculoase vor primi un raport medical înainte de angajare.

Ucraina: Angajații sunt obligați: a) să se îngrijească de securitatea și sănătatea personală, precum și de securitatea și sănătatea altora în procesul de desfășurare a oricărei activități sau în timpul șederii pe teritoriul întreprinderii; b) să cunoască și să respecte cerințele reglementărilor privind protecția muncii, regulile de manipulare a mașinilor, mecanismelor, echipamentelor și a altor mijloace de producție, să utilizeze mijloacele de protecție colectivă și individuală; c) să se supună unor examene medicale preliminare și periodice.

5.2.3. Instruirea angajaților și asigurarea cu echipamente de protecție personală (PPE)

Georgia: Angajatorul este responsabil de a asigura formarea angajaților în materie de OHS într-un limbaj pe înțelesul acestora cu privire la principiile generale de sănătate și securitate, astfel cum sunt stabilite prin lege; procedurile de lucru, echipamentele, utilajele și manualele și instrucțiunile de utilizare și reparare a echipamentelor de lucru; situațiile de urgență și planurile de evacuare și activitățile de punere în aplicare a acestora; amenințările și riscurile existente și măsurile care trebuie luate în ceea ce privește depășirea acestor situații.

Instruirea trebuie să fie asigurată angajaților la începutul angajării, dar înainte de începerea activității; în cazul în care angajatul este repartizat pe un alt loc de muncă; înainte de lansarea unui nou proces tehnologic și a unei noi metodologii de lucru, precum și a utilizării de noi utilaje și/sau înainte de schimbarea procesului de producție; ca parte a procesului de formare continuă, care necesită desfășurarea formării în mod repetat.

Legea nu prevede în mod explicit obligația angajatorului de a ține evidența formării. Formările privind sănătatea și securitatea la locul de muncă sunt oferite pe cheltuiala angajatorului, iar timpul petrecut în formare se consideră ore de lucru.

Moldova: Formarea lucrătorilor în domeniul securității muncii

(1) Scopurile formării lucrătorilor în domeniul securității muncii sunt stăpânirea formării cunoștințelor și competențelor în domeniul dat.

(2) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității muncii se efectuează în modul stabilit de Ministerul Muncii și Protecției Sociale după consultarea sindicatelor corespunzătoare. (Articolul 239)

Turcia: Lucrătorii din cadrul proiectului vor beneficia de instruire în domeniul OHS la începutul angajării lor, ca inițiere, și, ulterior, în mod regulat, pentru a acoperi cerințele legislative. Instruirea va acoperi aspectele relevante ale OHS asociate cu munca zilnică, inclusiv capacitatea de a opri munca fără pericol iminent și de a răspunde la situațiile de urgență. Registrele de formare vor fi păstrate la dosar. Aceste înregistrări vor include o descriere a instruirii, numărul de ore de instruire furnizate, înregistrările privind prezența la instruire și rezultatele evaluărilor.

Angajatorul trebuie să se asigure că fiecare lucrător primește instruire în domeniul securității și sănătății. Aceasta va fi asigurată la angajare, în cazul unui transfer sau al unei schimbări de loc de muncă, în cazul modificării riscurilor și repetată periodic, dacă este necesar (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 17).

Ucraina: La angajare și în cursul muncii, lucrătorii primesc, din contul angajatorului, instruire și cursuri de formare în materie de OHS, de acordare a primului ajutor victimelor accidentelor și de reguli de securitate în caz de accidente.

Angajații la locuri de muncă cu risc înalt urmează anual o formare specială din contul angajatorului și își verifică cunoștințele privind actele juridice relevante în materie de protecție a muncii.

Instruirea vizând OHS include: a) instrucțiuni; b) cursuri de formare în materie de OHS, privind acordarea primului ajutor victimelor accidentelor și regulile de conduită în caz de accident; c) formare specială pentru locurile de muncă cu risc înalt.

Angajatorul asigură gratuit îmbrăcăminte specială, încălțăminte specială și alte echipamente de protecție personală (PPE) angajaților care lucrează în condiții de muncă nocive și periculoase, precum și în condiții de poluare sau în condiții de temperatură nefavorabilă. În plus, astfel de PPE trebuie să fie asigurate angajaților care sunt implicați în activități ce țin de eliminarea consecințelor accidentelor și ale dezastrelor naturale.

În cazurile în care PPE sunt disfuncționale, fără ca angajatul să fie responsabil, angajatorul este obligat să înlocuiască PPE din contul acestuia. În cazul în care angajatul cumpără PPE pe cheltuiala proprie, angajatorul este obligat să ramburseze aceste cheltuieli.

Instruirea angajaților cu privire la modul în care trebuie să acționeze în situații de urgență este obligatorie și se desfășoară în timpul orelor de lucru, din contul angajatorului.

5.2.4. Măsuri de prevenire și protecție

Georgia: Ori de câte ori nu este posibilă evitarea pericolelor pentru sănătate și securitate, angajatorul trebuie să asigure măsuri de protecție corespunzătoare. Aceste măsuri includ controlul pericolului la sursă cu ajutorul unor soluții de protecție și asigurarea de echipamente de protecție individuală (PPE) corespunzătoare, fără costuri pentru angajat.

În toate etapele de lucru, angajatorul trebuie să evalueze riscurile și să ia măsurile necesare pentru a elimina sau reduce riscurile pentru sănătate prin: a) asigurarea că riscurile existente sunt evitate; b) evaluarea acelor riscuri și amenințări, care nu pot fi evitate; c) asigurarea că factorii de risc sunt eliminați sau reduși; d) posibilitatea de înlocuire a factorilor de risc cu factori siguri sau mai puțin periculoși; e) elaborarea unei politici de securitate coerentă a măsurii preventive; f) adaptarea mediului de lucru pentru a oferi condiții de siguranță pentru lucrători; g) asigurarea funcționalității neîntrerupte și corespunzătoare a sistemului de protecție și control; h) dotarea gratuită a angajaților/alte persoane prezente la locul de muncă cu echipamente de protecție personală eficientă necesare și eficace pentru a le proteja viața sau sănătatea, precum și asigurarea curățeniei și a modului tehnic de funcționare corespunzător; i) asigurarea controlului medical preventiv și periodic al angajaților; și j) restricționarea accesului la locul de muncă a angajaților care se află sub influența alcoolului sau a drogurilor (LS Articolul 6).

Turcia: Ori de câte ori evitarea pericolelor pentru sănătate și securitate nu este posibilă, se vor asigura măsuri de protecție corespunzătoare. Aceste măsuri includ controlul pericolului la sursă prin utilizarea de soluții de protecție și furnizarea de echipamente de protecție personală (PPE) corespunzătoare, fără costuri pentru lucrătorul din cadrul proiectului/subproiectului.

Angajatorul trebuie să informeze lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor cu privire la riscurile pentru securitate și sănătate și la măsurile de protecție și de prevenire, la drepturile și responsabilitățile lor legale, la lucrătorii desemnați să se ocupe de primul ajutor, de situațiile extraordinare, de dezastre, de stingerea incendiilor și de evacuare (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 16).

Angajatorul trebuie să asigure servicii de sănătate și securitate la locul de muncă, inclusiv activități cu privire la protecția și prevenirea riscurilor profesionale (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolele 5, 6 și 7).

Măsurile care trebuie luate includ, dar nu se limitează la, campanii de instruire și informare, precum și adoptarea de măsuri preventive relevante. Legea include cerințe privind organizarea și gestionarea programelor de sănătate și securitate, asigurarea de asistență și servicii de urgență și de răspuns la accidente. Alte cerințe includ controlul accesului la locurile de muncă periculoase, furnizarea de echipament de protecție personală gratuit pentru lucrători și examinări medicale (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 9-10-11). De asemenea, Legea privind securitatea în muncă include dispoziții care permit angajatului să ia parte la procesul de consultare cu privire la problemele de sănătate și securitate, să ofere recomandări și să își exprime îngrijorarea cu privire la riscuri și pericole (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 25).

Ucraina: În Ucraina, serviciul de urgență de stat efectuează monitorizarea și prognozarea situațiilor de urgență în scopul prevenirii situațiilor de urgență. În cazul situațiilor de urgență și al accidentelor la întreprindere, angajatorul asigură măsuri urgente pentru a evacua lucrătorii, a acorda primul ajutor victimelor, a localiza și a elimina accidentele sau incendiile, a elimina consecințele acestora, dacă este necesar, el implică serviciile de urgență externe, serviciile de salvare profesionale, departamentele de pompieri.

Angajatorii elaborează și aprobă instrucțiuni privind acțiunile corespunzătoare în caz de amenințare sau de urgență. În plus, există o listă de cerințe specifice pentru adoptarea de planuri și proceduri privind securitatea la incendiu (planuri de evacuare).

5.2.5. Asigurarea lucrătorilor în cazuri de traume, decese, invaliditate și boală

Georgia: Articolul 5.9 din LS prevede că angajatorul trebuie să ofere lucrătorilor o asigurare împotriva accidentelor, din contul angajatorului. Această obligație se aplică numai lucrătorilor care sunt angajați în lucrări grele, periculoase și riscante, așa cum sunt definite în prealabil prin lege emisă de ministrul muncii. Prevederea nu specifică cazurile de accidente, decese, invalidități sau vătămări și se limitează doar la accidente. Accidentul este definit ca fiind un accident care a avut loc în timpul procesului de lucru sau în legătură cu procesele de lucru și care a avut ca rezultat o vătămare a sănătății lucrătorului sau a unei terțe persoane, limitarea sau pierderea capacității de muncă, un caz de deces sau declararea ca fiind dispărut a lucrătorului sau a altor persoane. Lucrătorul are dreptul la despăgubiri pentru daunele suferite ca urmare a accidentului de la locul de muncă, inclusiv pentru prejudiciile profesionale. (LS Articolul 10.1.e) Cu toate acestea, angajatorul este exonerat de răspundere, dacă accidentul de la locul de muncă a fost cauzat de circumstanțe care nu puteau fi luate în considerare în prealabil sau dacă au fost în afara controlului angajatorului sau din cauza circumstanțelor previzibile, care nu au putut fi prevenite în ciuda încercărilor angajatorului (LS Articolul 5.13).

Turcia: Legea privind OHS, nr. 6331, definește cerințele de bază și principiile generale ale securității în muncă pentru locurile de muncă periculoase, foarte periculoase și mai puțin periculoase (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 9). Legea impune angajatorilor obligația generală de a oferi angajaților un mediu de lucru sigur și sănătos și de a-i informa cu privire la riscurile potențiale pe care le pot prezenta locurile de muncă pentru sănătatea și securitatea lor.

Angajatorul are următoarele obligații;

- a) să păstreze o listă a tuturor accidentelor de muncă și bolilor profesionale suferite de angajații săi și să întocmească rapoarte după efectuarea studiilor necesare.
- b) să investigheze și să întocmească rapoarte privind incidentele care ar putea dăuna angajaților, locului de muncă sau echipamentului de lucru sau care au deteriorat locul de muncă sau echipamentul, deși nu au avut ca rezultat traumarea sau decesul.

Angajatorul notifică instituția de securitate socială cu privire la următoarele situații într-un termen stabilit, după cum urmează:

- a) În termen de trei zile lucrătoare de la data producerii accidentului.
- b) În termen de trei zile lucrătoare de la primirea notificării privind o boală profesională de la agenții de asistență medicală sau de la medicii în domeniul forței de muncă.

Instituția de Securitate Socială (SSI, SGK): Instituția de Securitate Socială este o instituție asociată a Ministerului cu drepturi financiare și de gestionare. Articolul 60 din Constituția principală a Turciei indică „dreptul la securitate socială pentru toată lumea”. De asemenea, Articolul 60 însărcinează statul cu obligația de a lua măsurile necesare și de a înființa organizația pentru asigurarea de securitate socială. Legea privind securitatea socială și asigurarea generală de sănătate nr. 5510 și Legea.

Ucraina: Toți angajații sunt supuși asigurării sociale de stat obligatorii împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale care pot provoca invaliditate. Fondul de asigurări sociale al Ucrainei oferă sprijin financiar persoanelor asigurate.

Următoarele categorii de lucrători sunt supuse asigurării sociale de stat împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale: angajații care lucrează în baza contractului de muncă și a contractului de muncă, a acordului civil și pe alte temeiuri prevăzute de lege, la întreprinderi, instituții, organizații, indiferent de proprietar; persoanele care sunt deținute în închisori și sunt implicate în activitatea de muncă.

Angajaților care lucrează în condiții de muncă dificile și nocive li se asigură gratuit alimentație medicală și preventivă, lapte, apă sărată carbogazoasă. În plus, aceștia au dreptul la pauze de sănătate plătite, la reducerea programului de lucru, la concedii plătite suplimentare, la salarii majorate și la alte beneficii și compensații prevăzute în modul stabilit de lege.

Întreprinderile care utilizează munca persoanelor cu dizabilități sunt obligate să creeze condiții de muncă relevante și să pună în aplicare recomandările comisiei de experți medicali și sociali

5.2.6. Raportarea accidentelor, bolilor și incidentelor profesionale

Georgia: Angajatorul este responsabil de înregistrarea accidentelor, a cazurilor de boli profesionale și a accidentelor periculoase și de furnizarea acestor informații angajaților sau reprezentanților acestora la cerere (LS articolul 5.1). Inițial, obligația de raportare a accidentelor revine angajaților, care au responsabilitatea de a notifica imediat angajatorul cu privire la accident, împreună cu orice informație materială relevantă despre accident. Angajatorul este apoi obligat să ia imediat măsurile necesare pentru a preveni alte amenințări la adresa sănătății și a vieții; să păstreze locul de muncă unde a avut loc accidentul în scopul unei anchete oficiale, cu excepția cazului în care este necesar să

ia măsuri pentru a proteja în continuare viața și sănătatea angajaților sau pentru a preveni pierderi economice grave. În primele 24 de ore de la producerea accidentului, angajatorul trebuie să notifice autoritățile relevante, inclusiv sindicatele respective și reprezentanții angajaților; organele de aplicare a legii (poliția) și Inspekția Muncii în cazul accidentelor medii, grave, mortale și în masă.

Angajatorul are, de asemenea, responsabilitatea de a ține un registru al accidentelor și al bolilor profesionale la locurile de muncă.

În plus, angajatorul ar trebui să păstreze dovezi privind accidentele de gravitate medie, accidentele grave, mortale și masive, care ar trebui să conțină datele necesare pentru descrierea exactă a accidentului în cazul în care consecințele acestuia apar ulterior.

Turcia: Fiecare accident va fi raportat angajatorului, va fi investigat și vor fi concepute măsuri relevante pentru a evita accidentul în viitor.

Angajatorul va dezvolta și va pune în aplicare un sistem de raportare pentru orice accident, boală și incident. Fiecare accident va fi raportat angajatorului, va fi investigat și vor fi elaborate măsuri relevante pentru a evita accidentele pe viitor. De asemenea, se vor oferi remedii pentru efectele negative, cum ar fi accidentele de muncă, dizabilitățile și bolile profesionale (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolul 14).

Angajatorul trebuie să acopere toate cheltuielile legate de supraveghere (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolele 4 și 15). Angajatorul va elabora și va pune în aplicare un sistem de raportare pentru orice accident, boală și incident.

Ucraina: La primirea de informații despre accidente de muncă, boli profesionale și incidente fie de la administratorul locului de muncă, fie de la instituția de asistență medicală, fie de la o victimă, fie de la membrii familiei acestora sau de la reprezentantul autorizat al acestora, angajatorul este obligat să notifice în termen de 2 ore (prin utilizarea oricărui mijloc de comunicare) și cel târziu în următoarea zi lucrătoare (în scris), următoarele agenții:

- organul teritorial al serviciului de stat pentru muncă;
- fondul de asigurări sociale;
- conducătorul organizației sindicale primare;
- organul autorizat sau consiliul de supraveghere al întreprinderii (în cazul constituirii acesteia);
- serviciul de urgență de stat, în cazul în care accidentul s-a produs ca urmare a unui incendiu.
- În cazul în care un accident și/sau o boală profesională face obiectul unei anchete speciale, angajatorul este obligat să notifice agențiile necesare.

Angajatorul trebuie să țină evidența accidentelor și/sau a bolilor profesionale.

5.2.7. Asigurarea de facilități

Georgia: Legea privind facilitățile și cazarea angajaților se limitează la obligația generală a angajatorului de a acoperi toate costurile asociate cu sănătatea și securitatea și igiena la locul de muncă (LS Articolul 7). Legea nu impune facilități separate pentru bărbați și femei și nu abordează cerințele privind cazarea lucrătorilor.

Turcia: Legislația turcească, Regulamentul privind sănătatea și securitatea în muncă în construcții, din 05.10.2013 cu numărul de referință 28786 în Monitorul Oficial, anexa 4, Articolul 53-67, prevede că angajații din cadrul proiectului vor beneficia de facilități corespunzătoare circumstanțelor în care își desfășoară activitatea, inclusiv acces la cantine, facilități de igienă și zone corespunzătoare pentru odihnă.

Ucraina: Cerințele de bază pentru amenajarea zonelor de lucru și a zonelor de odihnă sunt prevăzute de „Normele generale privind protecția muncii lucrătorilor de către angajator” (Ordinul Ministerului pentru Situații de Urgență al Ucrainei). Proiectarea și rezistența clădirilor destinate a fi utilizate ca locuri de muncă trebuie să corespundă scopului lor, în special pentru a asigura: o stare bună de funcționare a echipamentelor și a dispozitivelor de protecție în zonele de lucru; curățarea regulată a locurilor de muncă și a echipamentelor; posibilitatea de monitorizare și verificare periodică a echipamentelor și dispozitivelor de protecție. Căile de evacuare, ieșirile de urgență și căile de acces trebuie să fie libere. Nivelul de securitate la incendiu în zonele de lucru, trebuie să respecte normele de securitate la incendiu din Ucraina. Angajații trebuie să beneficieze de un nivel suficient de aer respirabil în zonele de lucru închise. Articolul 28 descrie condițiile pentru toalete și cerințele de cazare.

5.2.8. Colaborarea și consultările cu lucrătorii din cadrul proiectului în ceea ce privește OHS

Georgia: Articolul 9 din lege este dedicat consultărilor și participărilor angajaților în probleme de sănătate și securitate în muncă. Angajatorul trebuie să se asigure că angajații și/sau reprezentantul acestora sunt implicați în rezolvarea problemelor, prin organizarea de consultări cu aceștia și acordarea dreptului angajaților de a aduce în discuție o problemă de interes. Legea recunoaște dreptul angajaților de a-și alege un reprezentant pentru a participa la consultări privind sănătatea și securitatea în muncă. I (LS Articolul 5.8)

Turcia: Articolul 18 - Există două părți principale în viața profesională, și anume lucrătorii și angajatorii, iar viața profesională se ocupă de relațiile dintre aceste părți. Din când în când, interesele acestor părți se află în conflict, cum ar fi beneficiul economic sau interesele comerciale. Pe baza poziției părților, angajatorii urmăresc să își maximizeze beneficiile, în timp ce angajații urmăresc să obțină salarii mai mari. Ambele părți au organizațiile lor. În aceste condiții, guvernul joacă un rol cheie în reglementarea și coordonarea relațiilor dintre cele două părți. Prin urmare, o „colaborare tripartită” este esențială în desfășurarea activităților de securitate și sănătate în muncă. Rolul principal al guvernului este de a elabora legi și reglementări și de a le pune în aplicare. Cu toate acestea, toate politicile cheie legate de această problemă sunt negociate între cei trei parteneri, și anume sindicatele, asociațiile patronale și guvernul.

Ucraina: În ceea ce privește obligația angajatorului de a consulta angajații cu privire la OHS, așa cum prevede Directiva 89/391/CEE a UE, legislația ucraineană în materie de OHS nu conferă angajaților sau reprezentanților angajaților o responsabilitate specifică pentru securitatea și sănătatea angajaților într-un mod echilibrat (adică în mod egal cu angajatorul), sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator, cu privire la:

- Desemnarea angajaților pentru a desfășura activități legate de protecția și prevenirea riscurilor profesionale pentru întreprindere și/sau unitate, precum și în ceea ce privește activitățile acestora.
- Informațiile referitoare la angajații desemnați să pună în aplicare măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a angajaților, precum și cu privire la măsurile în sine.
- Informațiile privind: evaluarea riscurilor profesionale; măsurile de protecție care trebuie luate și, dacă este necesar, echipamentul de protecție care trebuie utilizat; o listă a accidentelor de muncă care au dus la incapacitatea de muncă a unui angajat pentru mai mult de trei zile lucrătoare; și rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.
- Informațiile referitoare la riscurile pentru securitate și sănătate și la măsurile și activitățile de protecție și de prevenire atât în ceea ce privește întreprinderea și/sau unitatea în general, cât și fiecare tip de post de lucru și/sau loc de muncă.

- Înscriserea, dacă este cazul, a serviciilor competente sau a persoanelor din afara întreprinderii și/sau unității, care vor organiza și menține funcționarea serviciilor de OHS.
- Planificarea și organizarea instruirii în domeniul OHS pentru angajați.

6. PERSONALUL RESPONSABIL

Proiectul regional va fi coordonat de BSEC. Aceasta va administra activitățile proiectului prin intermediul următoarei structuri instituționale, care include un consiliu de conducere/comitet director al proiectului regional, un comitet consultativ și o unitate de implementare a proiectului. BSEC va fi responsabilă de coordonarea generală a celor trei componente și va fi, printre altele, responsabilă pentru: (a) supravegherea elaborării planurilor operaționale anuale; (b) întocmirii rapoartelor de supraveghere și alte rapoarte, conform cerințelor GEF și ale Băncii Mondiale. Manualul operațional al proiectului (POM) va detalia rolurile și responsabilitățile agențiilor implicate în implementarea proiectului. BSC va oferi sprijin tehnic pentru BSEC, după cum este necesar.

Schiță provizorie care evidențiază organismele cheie și funcțiile acestora.

- **Comitetul Director Regional**
RSC va oferi îndrumare la nivel de politici și orientare strategică, asigurând legăturile cu politicile și programele sectoriale, ajutând la rezolvarea oricăror conflicte și dezbătând și sugerând îmbunătățiri ale strategiei și operațiunilor proiectului, printre alte aspecte. RSC va aproba raportul de progres și programul de lucru anual. RSC va include punctele focale CMA din cele șapte țări CMA și punctele focale BBSEA desemnate de guvernele celor patru țări vizate de proiectul BBSEA din cadrul GEF, un reprezentant al societății civile, un reprezentant al sectorului privat și un reprezentant al mediului academic, nominalizați de punctele focale BBSEA și de secretarul general (SG) al BSEC PERMIS. Acesta se va reuni cel puțin o dată pe an.
- **Comitetul Consultativ** va formula recomandări către RSC pentru a îmbunătăți eficiența și rezultatele implementării proiectului. Acesta poate oferi consultanță cu privire la aspectele legate de parteneriate. Comitetul consultativ va include un reprezentant al BSC, al Mecanismului de asistență pentru Marea Neagră, al Comisiei pentru Marea Neagră a Conferinței Regiunilor Maritime Periferice (CRPM), al CE/DG MARE, al Organizației Națiunilor Unite pentru Alimentație și Agricultură (FAO), al Comisiei Generale pentru Pescuit pentru Marea Mediterană (CGPM) și al Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD). Organismele relevante legate de BSEC, cum ar fi Centrul Internațional pentru Studiul Mării Negre (ICBSS) și Banca pentru Comerț și Dezvoltare a Mării Negre (BSTDB), precum și Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (EBRD) și Banca Europeană de Investiții (EIB) pot fi invitate în calitate de membri consultativi pentru consiliere tehnică specifică. Trimisul special al BBSEA numit de BSEC va modera/prezida reuniunile și va oferi orientări politice generale.
- **PIU** - Secretariatul BSEC (personal profesional, administrativ, de sprijin): Ofițer de inovare, echipă de comunicare (x2), ofițer de operațiuni/ ofițer de program, ofițer IT, experți în domeniul social și al mediului, director executiv al BSEC, ofițer de achiziții și financiar, ofițer universal (stagiar). PIU va fi responsabilă de coordonarea generală a celor trei componente și va avea, printre altele, următoarele atribuții: (a) supravegherea elaborării planurilor operaționale anuale; (b) întocmirea rapoartelor de supraveghere și altor rapoarte, conform cerințelor GEF și ale Băncii Mondiale. Proiectul va desfășura servicii de consultanță pentru a sprijini PIU BSEC în gestionarea provocării eco-inovației și în îndeplinirea cerințelor ale standardelor relevante ESF.

PIU va fi responsabilă pentru următoarele:

- supravegherea implementării acestui LMP,
- angajarea contractorilor și consultanților de proiect pentru a asigura o coordonare corespunzătoare în punerea în aplicare a prezentului LMP,
- asigurarea că antreprenorii își pregătesc procedurile de gestionare a forței de muncă (LMP al antreprenorului) care respectă acest LMP și ESMP al antreprenorului (inclusiv dispozițiile privind sănătatea și Securitatea în muncă),
- monitorizează faptul că contractanții/subcontractanții își îndeplinesc obligațiile față de angajați contractați, așa cum sunt incluse în LMP și ESMP ale contractantului și în documentele de achiziție aplicabile, și în conformitate cu ESS2 și cu legislația națională privind munca și sănătatea și securitatea muncii,
- monitorizează procesul de angajare a lucrătorilor contractați pentru a se asigura că acesta se desfășoară în conformitate cu această procedură de gestionare a muncii și cu legislația națională în domeniul muncii,
- să se asigure că mecanismul de soluționare a reclamațiilor pentru angajați din cadrul proiectului este stabilit și pus în aplicare și că lucrătorii sunt informați cu privire la acesta,
- să monitorizeze punerea în aplicare a Codului de conduită al lucrătorilor, a cursurilor de formare privind codul de conduită și prevenirea SEA/SH,
- Monitorizarea respectării standardelor de sănătate și securitate la locurile de muncă, în conformitate cu legislația națională privind sănătatea și securitatea în muncă, cu cerințele ESS2 privind sănătatea și securitatea în muncă, cu planul de sănătate și securitate în muncă și cu îndrumările WHO și WB privind prevenirea COVID-19,
- Monitorizarea financiară a proiectului prin plăți intermediare în timpul procesului de implementare a activităților sprijinite prin subvenție și eliberarea subvenției către beneficiarii finanțării proiectului pe baza plăților intermediare,
- monitorizează punerii în aplicare a mecanismului de soluționare a reclamațiilor angajaților din cadrul proiectului, inclusiv a unui mecanism de raportare a cazurilor de SEA/SH,
- în cazurile de accidente grave, mortale și în masă, să informeze organele de aplicare a legii, Inspekția Muncii și Banca Mondială.

7. POLITICI ȘI PROCEDURI

Această secțiune prezintă procedurile de gestionare a forței de muncă, de sănătate și securitate în muncă, de raportare și monitorizare, precum și alte politici și proceduri care urmează să fie adoptate de entitățile de implementare în fiecare țară beneficiară. Politicile și procedurile se vor aplica tuturor angajaților din cadrul proiectului, consultanților și lucrătorilor contractați implicați în activitățile proiectului.

Instituțiile de gestionare a proiectului și contractorii sunt supuse aplicării politicilor și procedurilor de gestionare a forței de muncă prezentate mai jos. Toți contractanții naționali din cadrul acestui proiect trebuie să respecte legislația națională în materie de OHS și Codul Muncii din țara în care își desfășoară activitatea. În plus, contractanții trebuie să respecte prevederile stabilite în cadrul ESS2 al Băncii Mondiale. Antreprenorii vor trebui să aplice LMP, legislația națională și standardele WB în procedurile lor interne.

Această secțiune va fi actualizată și modificată, după caz, după ce contractele de subvenții vor fi atribuite.

7.1. Politici și proceduri privind angajarea

Toți contractanții vor pregăti LMP al contractorului în conformitate cu LMP al acestui proiect, cu legile naționale și cu cerințele ESS2 ale WB. Antreprenorii trebuie să își anunțe pozițiile și angajamentele cu privire la următoarele subiecte:

- Munca forțată și munca copiilor
- Nediscriminare
- Egalitatea de gen
- Forșa de muncă și Condițiile de muncă
- Mecanismul de soluționare a reclamațiilor

LMP trebuie distribuit tuturor angajaților din cadrul proiectului, iar contractorii vor organiza sesiuni de instruire pentru a se asigura că toți angajații cunosc politicile și procedurile de muncă ale proiectului.

Munca forțată și munca copiilor: Vârsta minimă pentru angajarea în cadrul proiectului este de 18 ani. Prin urmare, contractanții nu vor angaja persoane cu vârsta sub 18 ani. Antreprenorii vor fi obligați să verifice vârsta tuturor angajaților. Acest lucru va necesita ca angajații să prezinte documente oficiale pentru a verifica vârsta, cum ar fi o carte de identitate națională, pașaport, permis de conducere, certificat de naștere, fișe medicale sau școlare valabile.

În cazul în care se descoperă un copil sub vârsta minimă care lucrează în cadrul proiectului, PIU va lua următoarele măsuri; îndepărtarea copilului din situație, avertizarea contractorului responsabil și colaborarea cu acesta pentru elaborarea unui plan de măsuri corective. PIU va monitoriza îndeaproape punerea în aplicare a planului.

Angajații contractați nu vor plăti nici o taxă de angajare. În cazul în care vor fi suportate taxe de angajare, inclusiv taxe de agenție, taxe de cerere, acestea vor fi plătite de către angajator („Contractant”).

Nediscriminarea: Toți muncitorii angajați în cadrul proiectului, fie că sunt angajați direct, contractați sau subcontractați, vor fi angajați pe baza principiilor de nediscriminare. Este interzisă orice discriminare bazată pe sex, orientare sexuală, vârstă, rasă, etnie, opțiune politică, origine socială, rezidență, dizabilitate, statut sau activitate sindicală, precum și alte criterii care nu au legătură cu calitățile sale profesionale. Nu va exista nicio discriminare în ceea ce privește orice aspect al relației de muncă, cum ar fi recrutarea, remunerarea, condițiile de muncă și termenii de angajare, accesul la instruire, promovarea sau încetarea contractului de muncă.

Exploatarea și abuzul sexual (SEA) și hărțuirea sexuală (SH): Exploatarea sexuală reprezintă orice abuz real sau tentativă de abuz de o poziție de vulnerabilitate, de putere diferențiată sau de încredere în scopuri sexuale, inclusiv, dar fără a se limita la, obținerea de profituri monetare, sociale sau politice din exploatarea sexuală a altei persoane (Glosar ONU privind exploatarea și abuzul sexual 2017, pg. 6). Abuzul sexual este o intruziune fizică reală sau amenințată cu intruziunea fizică de natură sexuală, fie prin forță, fie în condiții inegale sau coercitive (Glosar ONU privind exploatarea și abuzul sexual 2017, pg. 5). Hărțuirea sexuală reprezintă orice avansuri sexuale nedorite, solicitarea de favoruri sexuale și alte comportamente verbale sau fizice de natură sexuală. Angajaților din cadrul proiectului le este interzis să comită orice act de SEA/SH. Angajații din cadrul proiectului trebuie să semneze un Cod de conduită la începutul angajării. Angajații din cadrul proiectului vor beneficia de o instruire privind Codul de conduită și prevenirea SEA/SH.

Egalitatea de gen: Toți contractanții și instituțiile de gestionare a proiectului vor sprijini politica și îndrumările GEF privind egalitatea de gen prin depunerea de eforturi pentru a integra egalitatea de gen și pentru a promova egalitatea de gen și emanciparea femeilor în activitățile lor de proiect. Se estimează că femeile vor reprezenta aproximativ 15% din forța de muncă totală a proiectului, în timp ce este încurajată o reprezentare mai mare a femeilor în rândul angajaților direcți ai proiectului și a femeilor în mecanismele de luare a deciziilor. Antreprenorii sunt responsabili de asigurarea condițiilor de lucru pentru a crește numărul de angajate.

Recrutarea: Procedurile de recrutare trebuie să fie transparente, publice și nediscriminatorii în ceea ce privește etnia, religia, orientarea sexuală, handicapul, sexul și alte motive incluse în Documentul privind procedurile de gestionare a muncii și în standardele ESS2 ale Băncii Mondiale. Contractantul va lua în considerare următoarele:

- Respecta cerințele privind egalitatea de gen, nediscriminarea și egalitatea de șanse la primirea apelurilor de recrutare.
- Luarea în considerare în conformitate cu procedurile de aplicare stabilite de contractanți a cererilor de angajare.
- Descrierea clară a posturilor vor fi furnizate înainte de recrutare și vor explica competențele necesare pentru fiecare post.
- Antreprenorii vor anunța oportunitățile de angajare către comunitățile și grupurile locale prin intermediul celor mai corespunzătoare canale și vor elabora anunțuri de angajare în limba corespunzătoare și cu o formulare clară și incluzivă.
- Este necesară angajarea pe bază de merite; cu toate acestea, contractanții pot acorda prioritate candidaților din comunitățile locale și din grupurile dezavantajate, cum ar fi femeile și persoanele cu dizabilități.

Condiții de angajare: Toți angajații din cadrul proiectului vor primi informații și documente clare și ușor de înțeles cu privire la termenii și condițiile de angajare. Informațiile și documentația vor stabili drepturile lor în conformitate cu legislația națională în domeniul muncii și al ocupării forței de muncă (care va include orice contracte colective aplicabile), inclusiv drepturile lor legate de orele de muncă, salarii, ore suplimentare, compensații și beneficii, precum și cele care decurg din cerințele LMP naționale. Aceste informații și documentație vor fi oferite la începutul relației de muncă și atunci când apar modificări importante ale termenilor sau condițiilor de angajare.

Informațiile oferite angajaților la începutul angajării sunt, în mod normal, reglementate de dispozițiile relevante din legislația națională. Documentele și contractele includ informații cu privire la următoarele, după caz:

- Numele și domiciliul legal al angajatorului;
- Numele angajaților;
- Denumirea postului de muncă al angajaților;
- Data la care a început angajarea;
- În cazul în care angajarea nu este permanentă, durata anticipată a contractului;
- locul de muncă sau, în cazul în care munca este mobilă, locația principală;
- Dispozițiile privind locuința și cazarea și plata necesară, dacă este cazul;
- Orele de lucru, pauzele de odihnă, drepturile de concediu și alte aspecte conexe;
- Reguli privind orele suplimentare și remunerarea acestora;
- Nivelurile și normele referitoare la calcularea salariului, a remunerațiilor și a altor beneficii, inclusiv orice norme referitoare la calendarul plăților și la deduceri;
- durata preavizului pe care angajatul se poate aștepta să îl dea și să îl primească la încetarea contractului de muncă;
- procedurile disciplinare aplicabile angajatului, inclusiv detalii privind reprezentarea de care dispune angajatul și orice mecanism de apel;
- detalii privind procedurile de soluționare a reclamațiilor, inclusiv persoana căreia trebuie să i se adreseze reclamațiile; și
- orice acorduri de negociere colectivă care se aplică angajatului.

În momentul angajării, fiecare angajat va fi informat verbal cu privire la conținutul contractului, la reglementările instituției, la siguranța muncii și la dispozițiile privind sănătatea și securitatea în muncă. Termenii și condițiile de angajare vor fi disponibile la locul de muncă.

În funcție de originea angajatorului și a angajatului, contractele vor fi elaborate într-o limbă corespunzătoare și inteligibilă pentru ambele părți.

Antreprenorii vor asigura în fiecare lună fișe de plată lucrătorilor contractați. Fișele de plată trebuie să includă următoarele informații:

- Rata per oră / zilnică
- Zilele de lucru
- Ore / zile suplimentare
- Perioada

Dreptul de organizare: Toți lucrătorii din cadrul acestui proiect sunt liberi să se înscrie într-un sindicat. Nici un angajat nu va fi discriminat, tratat în mod incorect și pedepsit din cauza faptului că este membru de sindicat în ceea ce privește orice aspect al relației de muncă, cum ar fi recrutarea, remunerarea, condițiile de muncă și termenii de angajare, accesul la formare, promovarea sau încetarea contractului de muncă.

Cazarea lucrătorilor: În cazul în care se asigură cazare pentru activitățile proiectului, contractanții sunt responsabili de furnizarea de standarde bune de igienă, apă potabilă proaspătă, paturi curate, toalete și dușuri, dormitoare curate, iluminare bună, dulapuri, ventilație corespunzătoare, instalații electrice sigure, protecție împotriva incendiilor și fulgerelor, zone separate pentru gătit și mâncat în cadrul serviciilor de cazare. Contractorii vor trebui să respecte „Locuințele pentru muncitori: procese și standarde O notă de îndrumare”, elaborată de IFC și EBRD.

7.2. Politici și proceduri privind sănătatea și securitatea în muncă

Planurile OHS: Se anticipează că riscurile de muncă vor fi asociate în principal cu probleme de OHS asociate cu subvenții mici. Pentru a atenua riscurile OHS, toate instituțiile, companiile, contractorii și subcontractorii vor respecta cerințele standardelor OHS în concordanță cu reglementările locale, cu îndrumările WB EHS și cu GIIP (Bunele practici internaționale și industriale). Următoarele cerințe standard OHS ar trebui, cel puțin, să fie incluse în Planul OHS care urmează să fie elaborat de către contractanți.

- Procedura de evaluare a riscurilor
- Procedura de intervenție în caz de urgență
- Ridicarea de materiale grele
- Securitatea privind riscurile respiratorii
- Securitatea împotriva zgomotului; Securitatea împotriva incendiilor; Securitatea utilizării materialelor; Securitatea betonului și a zidăriei
- PPE
- Instruirea în materie de OHS

Evaluarea riscurilor: Toți contractanții sunt obligați să elaboreze o analiză de evaluare a riscurilor pentru a identifica pericolele și riscurile în materie de OHS la locul de muncă. Antreprenorii vor elabora planuri de gestionare a riscurilor, inclusiv proceduri de evaluare a riscurilor, pentru a atenua riscurile în materie de OHS. Procedura trebuie să aibă ca scop stabilirea și menținerea unui mediu de lucru sigur, inclusiv faptul că locurile de muncă, mașinile, echipamentele și procesele aflate sub controlul lor sunt sigure și fără riscuri pentru sănătate. Antreprenorii trebuie să păstreze înregistrările de formare.

Toți contractanții vor angaja specialiști în domeniul sănătății și securității pe șantierele de construcții.

Instruiri în domeniul OHS: Angajatorul este responsabil pentru asigurarea de cursuri de instruire OHS angajaților într-un limbaj pe înțelesul acestora înainte de începerea lucrărilor:

- Principiile generale de sănătate și securitate.
- Proceduri de lucru, echipamente, utilaje și manuale și instrucțiuni de utilizare și reparare a echipamentelor de lucru.
- Planurile de urgență și de evacuare, precum și activitățile de punere în aplicare a acestora.
- Amenințări și riscuri existente și, de asemenea, cu privire la măsurile care trebuie luate în ceea ce privește depășirea astfel de situații.

PPE: Angajatorul va pune la dispoziția angajaților îmbrăcăminte specială, încălțăminte și alte echipamente de protecție personală (PPE) în mod gratuit. Aceste PPE trebuie să fie livrate angajaților implicați în activități legate de eliminarea consecințelor accidentelor și ale dezastrelor naturale. În cazul în care PPE este disfuncțional, angajatorul este obligat să înlocuiască PPE din cont propriu, fără ca angajatul să fie responsabil. În cazul în care angajatul cumpără PPE din cont propriu, angajatorul este obligat să ramburseze aceste costuri.

Politica privind refuzul de a lucra: Angajații au dreptul de a refuza să îndeplinească sarcinile sau instrucțiunile atribuite de angajator, creând riscuri pentru sănătatea și siguranța angajaților. Angajații au dreptul de a părăsi locul de muncă în caz de pericol. Antreprenorii nu vor concedia un angajat de la locul de muncă și nici nu îl vor plasa într-o poziție mai puțin avantajoasă decât alți angajați dacă acești angajați își exercită drepturile de a raporta sau de a părăsi locul de muncă în timpul amenințării cu pericolul.

Toți contractanții sunt obligați să ia măsuri de protecție adecvate ori de câte ori nu este posibilă evitarea pericolelor pentru sănătate și securitate. Aceste măsuri includ controlul pericolului la sursă prin utilizarea de soluții de protecție și furnizarea de echipamente de protecție personală (PPE) corespunzătoare, fără costuri pentru angajatul din cadrul proiectului/subproiectului.

Angajatorul trebuie să acopere toate cheltuielile cu privire la supraveghere (Legea turcească privind sănătatea și securitatea în muncă, Articolele 4 și 15). Angajatorul va elabora și va pune în aplicare un sistem de raportare pentru orice accident, boală și incident.

Raportarea: Antreprenorii vor dezvolta și implementa un sistem de raportare pentru orice accidente, boli și incidente. Fiecare accident va fi înregistrat din nou, va fi investigat și vor fi concepute măsuri relevante pentru a evita accidentele pe viitor. De asemenea, se vor oferi remedii pentru efectele negative, cum ar fi accidentele de muncă, dizabilitățile și bolile profesionale. Antreprenorii vor înregistra accidentele de muncă, bolile profesionale și incidentele care pot crea riscuri privind sănătatea și securitatea în muncă.

Antreprenorii sunt obligați să informeze Banca în termen de două zile lucrătoare (48 de ore) despre orice incident sau accident legat de proiect care are sau poate avea un efect negativ semnificativ asupra mediului, comunităților afectate, publicului sau angajaților (incident, accident sau circumstanță de muncă, de sănătate și securitate).

În cazul unui incident referitor la sănătatea și securitate în muncă, angajatorul trebuie să se asigure că angajații și/sau reprezentanții acestora sunt implicați în rezolvarea problemelor, organizând consultări cu aceștia și acordând angajaților dreptul de a aduce în discuție o problemă de îngrijorare. Antreprenorii vor elabora un mecanism prin care angajații să își selecteze reprezentanții pentru a participa la consultări privind sănătatea și securitatea în muncă.

COVID-19: Contractanții vor lua toate măsurile necesare împotriva Covid-19 și a oricăror alte pandemii care pot pune în pericol sănătatea angajaților, în conformitate cu îndrumările WHO, cerințele WB și reglementările naționale. În acest scop, contractanții sunt obligați să întreprindă acțiunile de mai jos. Aceste acțiuni încadrează standardele minime.

- Să identifice angajații, cei cu probleme de sănătate subiacente sau care pot fi altfel expuși la risc, care pot fi expuși riscului de COVID-19.

- Să furnizeze un număr adecvat de echipamente de protecție, cum ar fi măști și produse de igienă, în mod gratuit. Antreprenorii trebuie să înlocuiască frecvent echipamentul în conformitate cu îndrumările WHO.
- Să asigure un mediu de lucru igienic, curat și spațios, în care lucrătorii să poată respecta regulile de distanță socială.
- Să verifice și să înregistreze temperaturile lucrătorilor și ale altor persoane care intră pe șantier sau care necesită autoinformare înainte sau la intrarea pe șantier; Să ofere zilnic ședințe de informare și documente scrise axate pe considerațiile specifice COVID-19, inclusiv eticheta privind tusea, igiena mâinilor și măsurile de distanță.
- Împiedicarea unui angajat dintr-o zonă afectată sau care a intrat în contact cu o persoană infectată să se întoarcă pe șantier timp de 14 zile sau izolarea acestuia timp de 14 zile.
- Pentru a împiedica un angajat bolnav să intre în șantier, trimitându-l la unitățile sanitare locale dacă este necesar sau cerându-i să se izoleze la domiciliu timp de 14 zile.
- Pentru a se asigura că există facilități de spălare a mâinilor prevăzute cu săpun, prosoape de hârtie de unică folosință și coșuri de gunoi închise în locuri principale din cadrul șantierului, inclusiv la intrările/ieșirile din zonele de lucru, la toalete, la cantină sau la distribuția de alimente, sau la furnizarea de apă potabilă. Se poate utiliza, de asemenea, dezinfectant pe bază de alcool (dacă este disponibil, 60-95% alcool).

Antreprenorul trebuie să respecte restricțiile, anunțurile, îndrumările guvernelor naționale, mondiale și ale WHO.

8. VÂRSTA DE ANGAJARE

Vârsta minimă pentru angajarea în cadrul acestui proiect este de 18 ani. Antreprenorii proiectului sunt obligați să verifice vârsta tuturor lucrătorilor. Acest lucru va necesita ca lucrătorii să furnizeze documente oficiale, care ar putea include un certificat de naștere, o carte de identitate națională, un pașaport sau un permis de conducere.

În cazul în care se descoperă un copil sub vârsta minimă (18 ani) care lucrează în cadrul proiectului, se vor lua măsuri pentru a pune capăt imediat angajării sau angajării copilului într-un mod responsabil, luând în considerare interesul superior al acestuia.

9. TERMENI ȘI CONDIȚII

Există diferențe în ceea ce privește drepturile și condițiile de muncă între cele patru țări beneficiare. Această secțiune vizează stabilirea principiilor privind termenii și condițiile și oferă îndrumări privind procedurile locale de gestionare a forței de muncă, unde vor fi oferite detalii. Principiile principale privind definirea termenilor și condițiilor sunt următoarele;

- Nu stabiliți termeni obligatorii și singulari privind condițiile pe subiecte care sunt reglementate în legislația națională.
- Să utilizeze standarde internaționale în ceea ce privește termenii și condițiile care nu sunt foarte bine reglementate în legislația națională,
- toleranță zero în ceea ce privește subiecte extrem de importante, cum ar fi munca copiilor și nediscriminarea.

Termenii și condițiile sunt următoarele,

- Salariile vor fi plătite lunar, cu excepția cazului în care natura acordului de muncă nu permite plata lunară. Salariile vor fi plătite în prima zi a lunii următoare.

- Durata săptămânală a timpului de lucru pentru Turcia este de 45 de ore, dar este de 40 de ore în Georgia, Moldova și Ucraina. Pentru acest proiect, antreprenorul și subcontractanții vor respecta legislația națională a țării în care își desfășoară activitatea.
- Munca care depășește orele de lucru săptămânale este considerată ore suplimentare. Totalul orelor suplimentare de lucru trebuie să fie în conformitate cu legislația națională. Raportul de remunerare pentru orele suplimentare va fi stabilit în contractul fiecărui lucrător; cu toate acestea, rata nu poate fi mai mică de 1,5 din tariful orar convenit.
- Aplicarea turei de noapte pentru proiect va fi stabilită în conformitate cu legile naționale.
- Antreprenorul trebuie să asigure un minim de 24 de ore de odihnă săptămânală neîntreruptă pentru toți lucrătorii în fiecare săptămână; cu toate acestea, antreprenorii sunt încurajați să crească odihna săptămânală la 48 de ore pe săptămână. Legile naționale vor reglementa odihna zilnică. Punerea în aplicare a repausurilor zilnice trebuie să fie inclusă în contractele lucrătorilor.
- Zilele de concediu anual plătit vor fi reglementate în contractele lucrătorilor, iar numărul de zile de concediu va fi în conformitate cu legile naționale. Lucrătorii pot utiliza zilele de concediu anual după primele șase luni de la angajare.
- Angajarea muncii forțate sau a muncii copiilor este strict interzisă în cadrul proiectului și reprezintă un motiv valabil pentru rezilierea contractului.
- Antreprenorii trebuie să emită un preaviz scris cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de rezilierea contractului de muncă. În cazul în care legislația națională în care își desfășoară activitatea contractantul definește o perioadă de preaviz mai lungă, contractantul trebuie să se conformeze legislației naționale. Cuantumul indemnizațiilor de concediere și al plăților de preaviz va fi reglementat în conformitate cu reglementările naționale. Lucrătorilor li se plătesc toate plățile legale (cum ar fi salariile, indemnizația de concediu, concediul anual nefolosit, asigurările sociale) înainte de încetarea contractului de muncă.

10. MECANISMUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Se va pune la dispoziție un mecanism de soluționare a reclamațiilor pentru ca toți angajații din cadrul proiectului, inclusiv lucrătorii subcontractați și subcontractați (și, dacă este cazul, organizațiile acestora), să își poată exprima preocupările la locul de muncă. Lucrătorii din cadrul proiectului vor fi informați cu privire la mecanismul de soluționare a reclamațiilor în momentul recrutării și la măsurile puse în aplicare pentru a-i proteja împotriva represaliilor în cazul utilizării acestuia. Vor fi puse în aplicare măsuri pentru ca mecanismul de soluționare a reclamațiilor să fie ușor accesibil tuturor lucrătorilor din cadrul proiectului. În timpul implementării proiectului, mecanismul de soluționare a reclamațiilor va fi adaptat pentru a putea primi reclamații legate de SEA/SH.

Antreprenorul va dezvolta acest mecanism de soluționare a reclamațiilor și se va asigura că toți angajații proiectului, inclusiv lucrătorii beneficiarilor ale căror salarii sunt plătite din bugetul proiectului, sunt informați cu privire la acest mecanism și au acces la canalele de reclamații, indiferent de poziția lor, de statutul de angajare, de durata serviciului sau de statutul lor. Angajații contractați vor avea la dispoziție canale de reclamații pentru a raporta cazurile de SEA/SH.

Scopul mecanismului de soluționare a reclamațiilor:

Proiectul va dispune de un mecanism transparent și imparțial de soluționare a reclamațiilor lucrătorilor pentru:

- a identifica problemele și preocupările angajaților cât mai devreme posibil pentru a le aborda în timp util și în mod proactiv,
- a îmbunătăți în mod continuu angajamentul angajaților,

- a asigura conformitatea cu ESS2.

Principiile

Mecanismul de soluționare a reclamațiilor angajaților va fi descris în cadrul cursurilor de inițiere a personalului, care vor fi oferite tuturor angajaților din cadrul proiectului. Mecanismul se va baza pe următoarele principii:

- Orice lucrător, inclusiv angajații subcontractanți, își poate exprima preocupările, reclamațiile și doleanțele în orice moment, fără teamă de represalii și răzbunări.
- Toate reclamațiile vor fi tratate într-un mod corect și respectuos.
- Procesul va fi transparent și va permite angajaților să își exprime preocupările și să depună reclamații.
- Nu va exista nicio discriminare față de cei care își exprimă nemulțumirile, iar orice nemulțumire va fi tratată în mod confidențial.
- reclamațiile anonime vor fi tratate în mod egal cu alte plângeri a căror origine este cunoscută.
- Conducerea va trata cu seriozitate reclamațiile și va lua măsuri corespunzătoare și în timp util ca răspuns.
- Atunci când se primește o reclamație, PIU se va asigura că va confirma primirea acesteia în termen de cinci (5) zile lucrătoare. În acest moment, de asemenea, va fi oferită informația ci privire la timpul necesar pentru răspuns, etapele următoare și o persoană de contact în cadrul echipei.
- Procesul (primirea, investigarea și soluționarea) va fi consecvent și transparent.
- Toate reclamațiile vor fi documentate pentru mecanism, inclusiv cele primite de către supraveghetori, manageri de proiect sau orice personal de conducere.
- Informațiile personale despre părțile interesate afectate vor fi tratate ca fiind confidențiale. PIU va respecta alte solicitări de confidențialitate, după caz. Se vor permite reclamații anonime.
- Informațiile privind existența mecanismului de soluționare a reclamațiilor vor fi ușor accesibile tuturor angajaților din cadrul proiectului (directi și contractați) prin intermediul panourilor de afișaj, prin prezența „cutiilor de sugestii/reclamații” și prin alte mijloace, după caz. Mecanismul va include o linie telefonică dedicată, conectată direct la managementul proiectului, care să permită lucrătorilor să telefoneze sau să trimită mesaje.
- Mecanismul de soluționare a reclamațiilor va fi stabilit până la începutul implementării proiectului și va fi menținut pe toată durata de viață a proiectului.
- Mecanismul de soluționare a Reclamațiilor angajaților din cadrul proiectului nu îi va împiedica pe aceștia să apeleze la acțiuni în justiție.

Elementele mecanismului:

- O procedură de primire a reclamațiilor, cum ar fi un formular de comentarii/reclamații, cutii de sugestii, e-mail, o linie telefonică directă sau interacțiuni față în față;
- un software pentru înregistrarea și urmărirea reclamațiilor pentru a permite monitorizarea ratelor de răspuns, a reclamațiilor deschise, a calității răspunsurilor etc;
- termene stipulate pentru a răspunde la reclamații;
- un departament responsabil care să primească, să înregistreze și să urmărească soluționarea reclamațiilor;
- o procedură de raportare a Reclamațiilor cu privire la hărțuirea la locul de muncă, violența de gen.

Procesul

Mecanismul de soluționare a reclamațiilor va fi gestionat în cinci etape:

Etapa 1 – Recepționarea sugestiei: Angajații își pot transmite sugestii (preocupări/plângeri/sugestii etc.); verbal în timpul activității, prin intermediul paginii oficiale, cutiei de sugestii, e-mail, telefon sau corespondență oficială etc. În ambele cazuri, Antreprenorul se va asigura că acesta este documentat, încorporat și că se răspunde la acesta, după caz.

Etapa 2 – Înregistrarea Reclamației: Când este identificată o reclamație, aceasta este înregistrată oficial și i se dă un număr unic de identificare. Este clasificat pe baza tipului de reclamație și a gravității acesteia. Un răspuns inițial este trimis persoanei (persoanelor) care a ridicat reclamația, recunoscând sugestia acestora și descriind pașii următori în procesul de reclamație, estimările de timp pentru acești pași și o persoană de contact.

Etapa 3 - Investigație și soluționare: PIU va investiga reclamațiile și circumstanțele lor înconjurătoare. Aceste investigații vor fi întreprinse în timp util. Rezultatele acestor investigații vor fi revizuite și va fi propusă o rezoluție. Dezvoltarea rezoluției poate implica consultarea cu persoana (persoanele) implicată (e) și, în unele cazuri, cu o terță parte independentă. Rezoluția propusă va fi apoi comunicată formal tuturor părților.

Etapa 4 - Rezoluție: dacă rezoluția este acceptată de toate părțile, aceasta este pusă în aplicare și reclamația este închisă. Dacă rezoluția nu este acceptată, va fi reconsiderată și poate fi propusă o rezoluție revizuită. Persoana sau persoanele afectate pot alege să urmărească remedii externe în orice moment, inclusiv dacă nu se poate găsi o rezoluție convenită.

Etapa 5 - Monitorizare și evaluare: După ce rezoluția a fost implementată, aceasta va fi monitorizată, iar eficacitatea acesteia va fi evaluată. Toate părțile vor fi notificate că rezoluția a fost pusă în aplicare și vor avea ocazia să ofere sugestii cu privire la procesul de plângere și la implementarea acestuia.

În plus față de mecanismul de soluționare a reclamațiilor angajaților, va exista un mecanism separat pentru persoanele locale afectate de proiect, în conformitate cu cerințele ESS10. Prin urmare, în timpul proiectelor vor fi puse în aplicare două mecanisme separate de soluționare a reclamațiilor.

Mecanismul de soluționare a plângerilor va fi adaptat în timpul implementării proiectului pentru a include un mecanism confidențial care va putea primi plângeri SEA/SH. Acest mecanism de plângere va respecta Nota de îndrumare a Băncii Mondiale privind mecanismele de reclamații pentru SEA/SH.

11. GESTIONAREA CONTRACTANȚILOR

Antreprenorul proiectului va utiliza documentele standard de achiziție 2021 ale Băncii pentru solicitări și contracte, inclusiv cerințele privind forța de muncă și cerințele de sănătate și securitate în muncă. Achizițiile nu vor contraveni legilor naționale ale celor patru țări beneficiare și vor fi în conformitate cu ESS2 al Băncii Mondiale.

Ca parte a procesului de selecție a contractorilor de proiectare și construcție, care vor angaja lucrători contractați, PIU poate examina următoarele informații:

- Informații din registrele publice, de exemplu, registrele corporative și documentele publice legate de încălcări ale legislației muncii aplicabile, inclusiv rapoartele inspecțiilor muncii și ale altor organisme de aplicare a legii;
- Licențe de afaceri, înregistrări, autorizații și aprobări;
- documente cu privire la sistem de gestionare a muncii, inclusiv aspecte privind OHS, de exemplu, proceduri de gestionare a muncii;
- Identificarea personalului de gestionare a forței de muncă, de securitate și de sănătate, calificările și certificările acestuia;
- Certificările/autorizațiile/instruirea angajaților pentru a efectua lucrările necesare;
- Înregistrări ale încălcărilor în materie de securitate și sănătate și răspunsuri;
- înregistrările privind accidentele și decesele și notificările către autorități;
- Înregistrările prestațiilor obligatorii din punct de vedere legal pentru angajați și dovada înscrierii lucrătorilor în programele aferente;
- Înregistrările de salarizare a angajaților, inclusiv orele lucrate și plățile primite;
- Identificarea membrilor comitetului de Securitate și înregistrările reuniunilor; și
- Copii ale contactelor anterioare cu antreprenorii și furnizorii, care să arate prevederile și condițiile care reflectă ESS2.

Personalul și/sau consultanții desemnați de PIU vor gestiona și monitoriza performanța contractanților în legătură cu lucrătorii contractați, concentrându-se pe respectarea de către contractanți a acordurilor lor contractuale (obligații, declarații și garanții) în termenii de referință care sunt de acord cu Banca. Acest lucru poate include audituri periodice, inspecții și/sau verificări prin sondaj ale locațiilor sau șantierelor proiectului și/sau ale evidențelor și rapoartelor de gestionare a forței de muncă întocmite de contractanți.

Înregistrările și rapoartele de gestionare a forței de muncă ale contractanților pot include:

- a) un eșantion reprezentativ de contracte de muncă sau acorduri de angajare între terți și lucrătorii contractați;
- b) înregistrări referitoare la reclamațiile primite și la soluționarea acestora;
- c) rapoarte legate de inspecțiile de siguranță, inclusiv decesele și incidentele și punerea în aplicare a acțiunilor corective;
- d) înregistrări privind incidentele de nerespectare a legislației naționale; și
- e) înregistrări privind instruirea oferită angajaților contractați pentru a explica condițiile de muncă și de lucru și dispozițiile privind OHS în cadrul proiectului.

PIU va încorpora cerințele ESS2 în acordurile contractuale cu contractantul (contractanții), împreună cu remedii corespunzătoare în caz de nerespectare. Remediile de neconformitate vor fi stabilite în timpul procesului de licitație și determinate în timpul negocierilor contractuale cu părțile terțe (Antreprenorul (Antreprenorii) și subcontractanții). Această procedură de gestionare a forței de muncă va fi actualizată periodic pentru a reflecta măsurile de remediere în caz de neconformitate.

12. LUCRĂTORI DIN CADRUL COMUNITĂȚII

Lucrătorii comunitari nu vor fi implicați în cadrul lucrărilor din cadrul proiectului.

13. FURNIZORII PRINCIPALI

Categoria de lucrători din lanțul de aprovizionare primară nu va fi implicată în cadrul proiectului.

ANEXA 1

Model de Cod de Conduită

COD DE CONDUITĂ PENTRU LUCRĂTORII DIN CADRUL PROIECTULUI

Suntem contractantul, [introduceți numele contractantului]. Am semnat un contract cu [introduceți numele angajatorului] pentru [introduceți descrierea lucrărilor]. Aceste Lucrări vor fi efectuate la [introduceți Șantierul și alte locații în care vor fi efectuate Lucrările]. Contractul nostru ne obligă să punem în aplicare măsuri pentru a aborda riscurile ecologice și sociale cu privire la Lucrări, inclusiv riscurile de exploatare și abuz sexual și hărțuire sexuală.

Prezentul Cod de conduită face parte din măsurile noastre de abordare a riscurilor ecologice și sociale cu privire la Lucrări. Acesta se aplică întregului nostru personal, muncitorilor și altor angajați de pe Șantier sau din alte locuri în care se desfășoară Lucrările. De asemenea, se aplică personalului fiecărui subcontractant și oricărui alt personal care ne asistă în executarea Lucrărilor. Toate aceste persoane sunt denumite „**Personalul Antreprenorului**” și fac obiectul prezentului Cod de conduită.

Prezentul Cod de conduită identifică comportamentul pe care îl solicităm de la tot Personalul Antreprenorului.

Locul nostru de muncă este un mediu în care nu va fi tolerat un comportament nesigur, ofensator, abuziv sau violent și în care toate persoanele ar trebui să se simtă în largul lor să ridice probleme sau preocupări fără teamă de represalii.

CONDUITA NECESARĂ

Personalul Antreprenorului va îndeplini următoarele:

1. își îndeplinește sarcinile cu competență și diligență;
2. să respecte prezentul Cod de conduită și toate legile, reglementările și alte cerințe aplicabile, inclusiv cerințele de protejare a sănătății, siguranței și bunăstării celorlalți membri ai personalului Contractantului și a oricărei alte persoane;
3. să mențină un mediu de lucru sigur, inclusiv prin:
 - a. asigurându-se că locurile de muncă, utilajele, echipamentele și procesele aflate sub controlul fiecărei persoane sunt sigure și fără riscuri pentru sănătate;
 - b. purtarea echipamentului de protecție personală necesar;
 - c. utilizarea măsurilor corespunzătoare referitoare la substanțele și agenții chimici, fizici și biologici; și
 - d. urmând procedurile operaționale de urgență aplicabile.
4. să raporteze situațiile de lucru pe care le consideră nesigure sau nesănătoase și să se retragă dintr-o situație de lucru despre care crede în mod rezonabil că prezintă un pericol iminent și iminent pentru viața sau sănătatea sa;
5. să trateze alte persoane cu respect și să nu discrimineze anumite grupuri specifice, cum ar fi femeile, persoanele cu dizabilitate, lucrătorii migranți sau copiii;
6. să nu se angajeze în nicio formă de hărțuire sexuală, inclusiv avansuri sexuale nedorite, solicitări de favoruri sexuale și alte comportamente verbale sau fizice nedorite de natură sexuală cu alt personal al Contractantului sau al Angajatorului;
7. să nu se angajeze în exploatare sexuală, ceea ce înseamnă orice abuz real sau tentativă de abuz de poziție de vulnerabilitate, de putere diferențială sau de încredere, în scopuri sexuale, inclusiv, dar fără a se limita la, profitul monetar, social sau politic de pe urma exploatării sexuale a altei persoane. În cadrul proiectelor/operațiunilor finanțate de Banca Mondială, exploatarea sexuală are loc atunci când accesul la bunuri, lucrări, servicii de consultanță sau neconsultanță finanțate de Bancă sau beneficiul de pe urma acestora este folosit pentru a obține un câștig sexual;

8. să nu se implice în viol, ceea ce înseamnă penetrarea forțată fizic sau forțată în alt mod - chiar dacă este ușoară - a vaginului, anusului sau gurii cu un penis sau altă parte a corpului. Aceasta include, de asemenea, penetrarea vaginului sau a anusului cu un obiect. Violul include violul marital și violul/sodomia anală. Încercarea de a face acest lucru este cunoscută ca tentativă de viol. Violul unei persoane de către doi sau mai mulți autori este cunoscut ca viol în grup;
9. să nu se angajeze în agresiuni sexuale, ceea ce înseamnă orice formă de contact sexual neconsensual care nu are ca rezultat sau nu include penetrarea. Exemplele includ: tentativa de viol, precum și sărutul, mângâierea sau atingerea nedorită a organelor genitale și a feselor nu se angajează în nicio formă de activitate sexuală cu persoane cu vârsta sub 18 ani, cu excepția cazului în care există o căsătorie preexistentă;
10. să urmeze cursurile de instruire relevante care vor fi oferite în legătură cu aspectele ecologice și sociale ale contractului, inclusiv în ceea ce privește aspectele legate de sănătate și securitate, precum și exploatarea sexuală și abuzul sexual (SEA);
11. să raporteze încălcările prezentului Cod de conduită; și
12. să nu exercite represalii împotriva oricărei persoane care raportează încălcări ale prezentului Cod de conduită, fie către noi sau către Angajator, sau care utilizează [Mecanismul de soluționare [redresare] a reclamațiilor din cadrul proiectului].

EXPRIMAREA ÎNGRIJORĂRILOR

În cazul în care o persoană observă un comportament care, în opinia sa, ar putea reprezenta o încălcare a prezentului cod de conduită sau care o îngrijorează în alt mod, trebuie să sesizeze imediat problema. Acest lucru poate fi făcut în oricare dintre următoarele modalități:

1. Contactați [*introduceți numele expertului social al contractantului cu experiență relevantă în gestionarea violenței bazate pe gen sau, dacă o astfel de persoană nu este necesară în cadrul contractului, o altă persoană desemnată de contractant să se ocupe de aceste aspecte*] în scris la această adresă [] sau prin telefon la [] sau în persoană la []; sau
2. Telefonați la [] pentru a apela linia telefonică de urgență a Contractantului (în caz că există) și lăsați un mesaj.

Identitatea persoanei va fi păstrată confidențială, cu excepția cazului în care raportarea acuzațiilor este impusă de legislația țării. De asemenea, pot fi depuse reclamații sau acuzații anonime, care vor fi luate în considerare în mod corespunzător și adecvat. Luăm în serios toate rapoartele privind posibilele abateri și vom investiga și lua măsurile corespunzătoare. Vom oferi recomandări calde către furnizorii de servicii care pot ajuta la sprijinirea persoanei care a suferit incidentul presupus, după caz.

Nu vor exista represalii împotriva oricărei persoane care își exprimă cu bună credință îngrijorarea cu privire la orice comportament interzis de acest Cod de conduită. Astfel de represalii ar constitui o încălcare a prezentului Cod de conduită.

CONSECINȚELE ÎNCĂLCĂRII CODULUI DE CONDUITĂ

Orice încălcare a prezentului Cod de conduită de către personalul contractantului poate avea consecințe grave, inclusiv concedierea și posibila sesizare a autorităților judiciare.

PENTRU PERSONALUL CONTRACTANTULUI:

Am primit o copie a prezentului Cod de conduită redactată într-o limbă pe care o înțeleg. Înțeleg că, în cazul în care am întrebări cu privire la prezentul cod de conduită, pot contacta [*introduceți numele persoanei de contact a contractantului cu experiență relevantă în gestionarea violenței bazate pe gen*] pentru a solicita explicații.

Numele personalului contractantului: [introduceți numele]

Semnătura: _____

Data: (ziua, luna, anul): _____

Contrasemnătura reprezentantului autorizat al contractantului:

Semnătura: _____

Data: (ziua, luna, anul): _____