

## Проектна политика на трудови обврски

Цели на политиката:

Тхор Импекс дооел (или „Сопственикот“) ги дефинира целите на оваа политика за трудови обврски, како што следи:

- да ги поддржува и почитува работничките права за секој работник вклучен во развојот, изведбата, функционирањето или затворањето на проектот, вклучувајќи ги и ранливите групи;
- да ги воспостави, одржува и подобрува односите помеѓу работниците и раководството;
- да ги промовира безбедни и здрави работни услови и здравјето на работниците;
- да ги почитува сите законски барања на земјата во однос на работните односи, вклучувајќи ги и конвенциите на Меѓународната организација на трудот (МОТ) ратификувани од страна на Република Северна Македонија; и
- да ги почитува барањата од стандардот за изведба 2 на Меѓународната финансиска корпорација (IFC) за трудот и работните услови.

Применливост:

Оваа политика се однесува на сите оние кои на еден или друг начин го претставуваат сопственикот. Ова ги вклучува: сопственикот, директно вработените на сопственикот, изведувачите и нивниот директно вработен персонал, ангажираните работници (долгорочни, краткорочни или повремени), подизведувачите (и работниците на подизведувачите), консултантите подизведувачи и изведувачите од синџирот на снабдување (колективно наречени „добавувачи“). Оваа политика ќе се применува за време на фазите на изведба, функционирање и затворање.

Секое лице кое забележало или знае за какво било повреда на политиката, веднаш треба да го извести претпоставениот, со сигурност дека со овие информации ќе се постапува со доверливост, заштитувајќи го идентитетот на жалителот.

Прашањата поврзани со клучните обврски утврдени подолу, мора да ги следат сите добавувачи и да бидат документирани во пишани политики и постапки за спроведување. Сопственикот го задржува правото да ги ревидира политиките и постапките на добавувачите (на пр. политиката за човечки ресурси) и да изврши ревизија за да воспостави соодветно ниво на усогласеност во кое било време од спроведувањето на проектот.

Сопственикот и добавувачот мора да водат целосна евиденција за сите трудови прашања релевантни за проектот, вклучувајќи и, меѓу другото: потврди во врска со владини инспекции од страна на министерствата за труд, имиграција и здравство, како и евиденција за повреди, глоби, казни или корективни активности; платни списоци и евиденција за присуство на работно место; повреди или болести кај работниците поврзани со работата; и дисциплински мерки за вработените и раководството.

Потврдата за оваа политика за трудови обврски се бара да биде правен услов за учество во проектот и секој добавувач мора да ја потпише политиката за да потврди прием, прифаќање и почитување на политиката за трудови обврски на сопственикот. Добавувачот е исто така информиран за проектниот план за управување со работната сила (TI\_BWF\_LMP\_415) кој поопширно ги дефинира барањата на оваа политика.

### Клучни обврски:

Слобода на здружување и колективно преговарање

Без исклучок, сопственикот ќе го почитува правото на работниците и работодавачите да основаат и да се приклучуваат на организации по сопствен избор без претходно одобрување. На работниците и на организациите на работодавачи им е дозволено слободно да се организираат и не можат да бидат распуштени или суспендирани од административен орган и истите имаат право да основаат и да се приклучуваат на федерации и конфедерации, кои, пак, можат да се здружат со меѓународни организации на работници и работодавачи.

Работниците нема да бидат предмет на анти-синдикална дискриминација, вклучувајќи дела или пропусти од страна на работодавачите кои го поврзуваат статусот на вработување со членството или чувството во синдикат.

### Присилна работа

Без исклучок, сопственикот ги признава и забранува сите форми на присилна или задолжителна работа од страна на неговите добавувачи. Присилната работа е дефинирана како „целокупната работа или услуга што ја остварува кое било лице под закана од казна и за која споменатото лице не се понудило доброволно“.

### Детска работна сила

Без исклучок, сопственикот бара од сите добавувачи да обезбедат дека сите работници ја исполнуваат минималната возраст за вработување утврдена од владата на земјата-домаќин, или 18 години, при што се зема повисоката вредност од двете можности. Не се очекува да се ангажираат работници на возраст под 18 години без оправдување за истото.

### Недискриминација и рамноправни можности

Сопственикот ќе ги ангажира добавувачите и ќе донесува одлуки во врска со вработувањето според оваа политика за трудови обврски, доколку добавувачите може да покажат дека не дозволуваат дискриминација врз основа на раса, боја на кожата, пол, национално потекло, возраст, религија, брачен статус, сексуална ориентација, попреченост или која било друга карактеристика заштитена со закон, на пр. ХИВ статус.

Сопственикот ќе побара од сите добавувачи да им обезбедат на сите работници работно место без малтретирање, заплашување, принуда и одмазда и строго ги забранува работните практики на добавувачите кои инаку би ги нарушиле основните права на работниците. Добавувачите мора да обезбедат дека сите работници ќе добијат еднакви надоместоци за работа со еднаква или еквивалентна вредност, без дискриминација врз основа на пол.

Добавувачите ќе ги почитуваат барањата на IFC PS2 и сите национални и локални барања за рамноправни можности за вработување и ќе обезбедат нивните вработени да постапуваат на таков начин што нивните постапки нема да претставуваат сексуално вознемирување, омаловажување или застрашување на кој било начин. Сопственикот бара од сите добавувачи да постапуваат во целосна согласност со сите закони за имиграција, работни стандарди, плати и работни практики.

### Ранливи групи и жени

Од сопственикот и неговите добавувачи се бара активно да ги идентификуваат можностите за работа на сите лица кои се на располагање и бараат работа за која се подобни, без оглед на расата, бојата на кожата, полот, религијата, политичката определеност, националното или социјалното потекло.

Добавувачот ќе обезбеди „соодветна пристапност“ за сите лица со попреченост на објектот.

Сопственикот ќе промовира политика за локални содржини (TI\_ESMS\_405) која ги поставува барањата на сопственикот за Проектот и позитивен ангажман на локални добавувачи. Добавувачите мора да ја поддржуваат политиката за локални содржини.

Безбедност при вработувањето

Сопственикот и неговите добавувачи се должни да спроведат дисциплинска постапка што не дозволува работниците да бидат отпуштени, освен кога постои валидна причина за тоа поврзана со способноста на работникот, однесувањето или врз основа на оперативните барања на претпријатието, основањето или услугите.

Прашањата поврзани со отпремнина, периодот на известување, жалбените постапки против отпуштање и осигурувањето за невработеност мора да бидат документирани во политиката за човечки ресурси на добавувачите. Сите работници (вклучувајќи ги и дневните надничари) ќе бидат ангажирани според некаков вид на писмен договор, освен ако околностите за работа не бараат поинаку.

Плати

Од сопственикот и неговите добавувачи се бара да воведат систем според кој платите ќе се исплаќаат во законска валута на редовни интервали. Работниците можат слободно да располагаат со својата плата.

Добавувачите мора да има можност да покажат дека сите работници (вклучувајќи ги и повремени работници) биле информирани за условите (дневница, надомест за прекувремена работа, одбитоци, итн.) кои влијаат на платите; i) пред работникот да започне со работа; ii) кога се случуваат какви било промени во однос на платата за време на неговото/нејзиното вработување; и iii) кога се исплаќаат платите за соодветниот период на исплата. Добавувачите не треба да прибегнуваат кон употреба на „сезонски“, „повремени“, „приправнички“, „краткорочни договори“ или слични договори за вработување за да ги заобиколат законските обврски за обезбедување социјално осигурување според националните закони за труд. Добавувачите мора да обезбедат дека сите работници ќе добијат еднакви надоместоци за работа со еднаква или еквивалентна вредност, без дискриминација врз основа на полот или друга карактеристика (работници-мигранти, итн.).

Работно време

Северна Македонија го дефинира работното време како 40 часа неделно со не повеќе од 10 часа прекувремена работа неделно, освен во одредени случаи утврдени со национален закон. Работното време може да се преуреди на таков начин што вкупното работно време на вработените во просек да не надминува 40 часа во работната недела во текот на годината.

Прекувремена работа и одмор

Сите вработени мора да имаат право на пауза од 30 минути во текот на дневното работно време. Компанијата бара од сите добавувачи да ја следат прекумерната прекувремена работа, односно работните часови што ги надминуваат националните прописи за работно време. Проектот забранува прекувремена работа што надминува два часа во текот на нормалното работно време секој ден, 12 часа неделно или 270 часа во текот на целата година.

Во случаи кога прекувремената работа се смета за неопходна и за истото се согласни и работниците и претставниците на проектното раководство, стапката за прекувремена работа

не треба да биде помала од еден и една четвртина од редовната стапка на надомест. Времето за одмор не треба да биде помалку од еден ден за секој период од 7 дена.

Добавувачите јасно ќе ги известат работниците (со објавување на известувањата на видливи места на работното место или на други соодветни места) за интервалите за одмор дадени во текот на работниот период, кои не се сметаат за дел од реалното работно време. Добавувачите треба да се обидат да избегнуваат ноќно работење без претходно да се договараат за тоа со сопственикот.

**Здравје и безбедност при работа**

Добавувачот ќе обезбеди безбедна и здрава работна околина, имајќи ги предвид својствените ризици во неговиот сектор и специфичните класи на опасности во работните области на клиентот, вклучувајќи ги физичките, хемиските, биолошките и радиолошките опасности. Како што е дефинирано во планот на сопственикот за здравје и безбедност при работа.

**Механизам за поплаки на работникот**


Главниот изведувач ќе подготви механизам за поплаки за работниците за целиот проект, усогласен со барањата на сопственикот, како што е утврдено во Планот за управување со работната сила на проектот (TI\_BWF-LMP\_415).

**Сместување на работниците**

На добавувачите им е забрането да обезбедуваат колективно сместување за работниците без претходно одобрение од сопственикот.

**Сертификација:**

*Во име на добавувачот идентификуван подолу, потврдувам дека сум го примил/а, прочитал/а и разбрал/а Кодексот за трудови обврски утврден погоре и се согласувам да ја почитувам оваа политика за проектот за ветерен парк Богословец.*

<b>Име и позиција:</b> Blashko Lazarevski	<b>Компанија/добавувач</b> THOR Impex DOO
<b>Потпис:</b> 	<b>Датум на прием:</b> 14/6/21