

## **Annex IV.D Порядок організації праці**

## Визначення

EHS		Environment Health and Safety Guidelines - Інструкції з охорони навколишнього середовища та безпеки
ESMF		Environmental and Social Management Framework - Рамка екологічного та соціального менеджменту
ESMP	-	Environmental and Social Management Plan - План екологічно соціального менеджменту
ESS	-	ES Standart - Екологічний та соціальний стандарт
GIIP		Good International and Industry Practices - Належна міжнародна та галузева практика
GRM	-	Grievance redress mechanism - МРВС – Механізм розгляду та вирішення скарг
HEI	-	Higher educational institution - ЗВО – Заклад вищої освіти
LMP	-	Labor Management Procedure - Порядок організації праці
MoES	-	МОН – Міністерство освіти і науки України
OHS	-	Occupational Health and Safety - Охорона праці та безпека
PBCs	-	Performance-based conditions Умови засновані на результативності
PIU	-	Project Implementation Unit – ГВП - Група впровадження проєкту

## Зміст

<i>1. ВСТУП ДО ПРОЕКТУ</i>	<i>4</i>
<i>2.</i>	<i>8</i>
2.1 Види діяльності проекту	8
2.2 Основні кадрові ризики і небезпеки	8
<i>3. ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВИЛА ТА УМОВИ</i>	<i>9</i>
3.1 Види трудових договорів	10
3.2 Заробітна плата та відшкодування	12
3.3 Тривалість робочого часу	13
3.4 Період відпочинку	13
3.5 Вихідні дні	14
3.6 Відпустки	14
3.7 Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця	15
3.8 Надурочні роботи	16
3.9 Трудові спори	17
3.10 Професійні спілки	18
<i>4. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА</i>	<i>18</i>
4.1 Навчання працівників та забезпечення засобами індивідуального захисту (ЗІЗ)	19
4.2 Забезпечення страхування працівників у разі травм, загибелі, інвалідності та професійних захворювань	20
4.3 Охорона праці неповнолітніх, жінок та осіб з інвалідністю	20
4.4 Повідомлення про нещасні випадки, професійні захворювання та інциденти	21
4.5 Розслідування нещасних випадків та/або професійних захворювань	21
4.6 Обов'язки підрядників у сфері охорони праці та взаємодія	22
<i>5. ЕСС2 ТА ПРОГАЛИНИ</i>	<i>23</i>
5.1 ЕСС2 – ВИМОГИ ЩОДО ПРАЦІ ТА УМОВ ПРАЦІ	23
5.2 Прогалини (Policy Gap)	24
<i>6. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ</i>	<i>24</i>
<i>7. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ</i>	<i>25</i>
7.1 Недискримінаційний характер зайнятості	26
7.2 Умови працевлаштування	26
7.3 Права та обов'язки працівників	26
7.4 Охорона праці та безпека	26
<i>8. ВИМОГИ ЩОДО ВІКУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ</i>	<i>29</i>
<i>9. УМОВИ ТА ПОЛОЖЕННЯ ПРАЦІ</i>	<i>29</i>
<i>10. МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ СКАРГ</i>	<i>29</i>
<i>11. УПРАВЛІННЯ ПІДРЯДНИКАМИ</i>	<i>33</i>
<i>12. ПРАЦІВНИКИ ГРОМАД</i>	<i>34</i>
<i>13. ПРАЦІВНИКИ ПЕРВИННОГО ПОСТАЧАННЯ</i>	<i>34</i>

# 1. ВСТУП ДО ПРОЄКТУ

Ціллю Проєкту розвитку «Удосконалення вищої освіти в Україні заради результатів» (ЦПР) є підвищення ефективності, покращення умов для забезпечення якості та прозорості системи вищої освіти України.

Досягнення ЦПР Проєкту передбачається шляхом реалізації чотирьох компонентів, детальний опис яких наведено нижче.:

## **Частина 1: Удосконалення врядування, фінансування, якості та прозорості на рівні сектору**

Метою цієї частини є підтримка діяльності Уряду України щодо впровадження та моніторингу секторальних реформ, які впливають на врядування, фінансування, якість і прозорість у сфері вищої освіти. Ця частина включає два взаємодоповнюючі підкомпоненти:

- **Підкомпонент 1.1:** Фінансування стратегічних загальносекторальних інвестицій для підтримки автономії, прозорості та моніторингу, зокрема:
  - (а) розробка інформаційних систем для залучення зацікавлених сторін, підвищення прозорості та забезпечення обґрунтованої політики у сфері вищої освіти позичальника;
  - (б) розробка стандартизованих цифрових інструментів для оцінювання результатів навчання у закладах вищої освіти;
  - (с) проведення комунікаційних кампаній..
- **Підкомпонент 1.2:** Підтримка запровадження та використання стимулів, заснованих на результатах, у системі вищої освіти позичальника.

## **Частина 2: Об'єднання та партнерства для підвищення ефективності та якості**

Метою цієї частини є підтримка Уряду у підвищенні фінансової ефективності у секторі вищої освіти та створення передумов для об'єднання університетів, включаючи розробку та впровадження техніко-економічних обґрунтувань об'єднання університетів і партнерств, а також розробку керівних принципів і «дорожньої карти» для здійснення таких об'єднань і партнерств. Ця частина також може фінансувати пакети підтримки об'єднання університетів у пілотному режимі після реалізації зазначених заходів.

Покращення умов для якісного викладання та навчання в окремих державних закладах вищої освіти, які розпочали процес об'єднання, включає:

- (а) оснащення сучасних базових навчальних лабораторій та передових науково-дослідних лабораторій;
- (б) забезпечення інформаційними технологіями;
- (с) проведення дрібних ремонтних і відновлювальних робіт;
- (d) проведення досліджень та надання необхідної технічної допомоги для планування процесів об'єднання.

### **Підкомпонент 2.1. Стратегічні інвестиції для успішної консолідації університетів**

У межах цього підкомпоненту, Проєкт може фінансувати інвестиційні пакети як пілотний проєкт для реалізації у консолідованих (реорганізованих) закладах вищої освіти таких заходів, пов'язаних із ключовими пріоритетами у сфері вищої освіти:

- (i) підвищення якості викладання, навчання та науково-дослідної діяльності із забезпеченням цифрової трансформації у секторі;
- (ii) впровадження національних реформ у сфері врядування та фінансової автономії;

(iii) забезпечення успішної реалізації консолідації на інституційному та/або програмному рівні (з урахуванням специфіки кожного об'єднання).

Ключовим аспектом є те, що ці інвестиційні пакети повинні сприяти процесу консолідації та підтримувати заходи з підвищення якості, які в іншому випадку були б малоімовірними або які заклади не змогли б реалізувати самостійно без додаткового початкового фінансування, наданого в межах Проєкту.

Перелік попередньо визначених інвестиційних пакетів для реорганізованих ЗВО включатиме товари та дрібні ремонтні роботи. Вони обиратимуться Міністерством освіти і науки для сприяння успішному впровадженню реформ у сфері врядування та фінансової автономії, а також для підвищення якості та актуальності.

Пакети підтримки об'єднання включатимуть, зокрема, навчальні, науково-дослідні та/або навчально-практичні лабораторії, лабораторне обладнання, засоби підтримки навчання та інші освітні засоби, сучасну цифрову інфраструктуру для підтримки дистанційного навчання, а також дрібні ремонтні роботи. Будівництво нових об'єктів не передбачається.

**Частина 3: Розбудова потенціалу та покращення освітнього середовища і наукового потенціалу окремих державних ЗВО.** Ця частина включає, зокрема:

- a) розробку планів управління змінами;
- b) забезпечення цифровими освітніми ресурсами, цифровими пристроями, мультимедійним обладнанням та програмним забезпеченням, а також сучасною цифровою інфраструктурою для забезпечення безперервності навчання через дистанційні та віддалені форми;
- c) забезпечення сучасними базовими навчальними лабораторіями та передовими науково-дослідними лабораторіями;
- d) навчання управлінського персоналу для підтримки реформ у сфері вищої освіти;
- e) проведення робіт з ремонту, відновлення та реконструкції;
- f) надання підтримки Міністерству освіти і науки та відібраним державним ЗВО для посилення академічних інновацій, зв'язків із ринком праці, стратегічного планування та управління змінами, залучення підприємців і бізнесу, управління людськими ресурсами, фінансового менеджменту та оподаткування.

Проєкт фінансуватиме попередньо визначені категорії товарів і послуг, включаючи сучасну цифрову інфраструктуру для дистанційного навчання, цифрові пристрої, мультимедійне обладнання та програмне забезпечення, системи електронного управління навчанням та аналогічні ІТ-інвестиції для підвищення якості дистанційного навчання.

Інвестиції також включатимуть сучасні базові навчальні та науково-дослідні лабораторії, відповідне обладнання, цільове навчання управлінського персоналу для підтримки реформ, роботи з ремонту, відновлення та реконструкції, а також цільову допомогу, зокрема для розробки планів управління змінами, розвитку академічних інновацій, налагодження зв'язків із ринком праці, стратегічного планування та управління змінами, залучення бізнесу та підприємців, управління людськими ресурсами та фінансового менеджменту/оподаткування.

Окрім раніше визначених категорій товарів і послуг, Проєкт також фінансуватиме встановлення систем сонячних батарей. Ці інвестиції сприятимуть енергетичній стійкості та безперервності освітньої та наукової діяльності шляхом забезпечення резервного електропостачання для критичної інфраструктури, включаючи системи цифрового навчання, ІТ-обладнання, лабораторії та інші ключові об'єкти.

Встановлення сонячних батарей підвищить надійність дистанційного та очного навчання, зменшить перерви, спричинені відключеннями електроенергії, та сприятиме підвищенню енергоефективності та сталості закладів вищої освіти.

#### **Частина 4: Управління проектом, моніторинг та оцінка**

Метою цієї частини є підтримка ефективного управління та реалізації запропонованого проекту. Оскільки це складний і довготривалий проект розвитку, діяльність у межах проекту потребує підтримки спеціальної групи індивідуальних консультантів, надалі — Група впровадження проекту (ГВП).

Ці консультанти посилять спроможність Міністерства освіти і науки щодо реалізації проекту, надаючи експертизу у сфері управління проектом, закупівель, фінансового та юридичного управління/контролю, моніторингу та оцінки, а також екологічного та соціального управління та запобіжних заходів тощо.

ГВП буде залучена для підтримки реалізації проекту на постійній основі протягом усього періоду проекту під керівництвом та наглядом Координатора/Співкоординатора.

#### **Частина 5: Підтримка академічних та соціальних стипендій для студентів закладів вищої освіти**

Ця частина підтримуватиме академічні стипендії, надані Міністерством освіти і науки, та соціальні стипендії, надані Міністерством соціальної політики України.

Міністерство освіти і науки адмініструє академічні стипендії відповідно до усталеної законодавчої та нормативної бази, описаної в Додатку 10 цього Керівництва.

Станом на 2022 рік базовий розмір академічної стипендії для студентів ЗВО становить у середньому 2000 грн на місяць (приблизно 67 доларів США). Базовий розмір академічної стипендії, встановлений Урядом України, є однаковим у різних регіонах та ЗВО, хоча заклади можуть призначати студентам додаткові виплати.

Кількість отримувачів стипендій визначається на основі семестрової успішності, що контролюється Вченою радою ЗВО. У 2022 році середньорічна кількість бенефіціарів становить приблизно 172 000 студентів денної форми навчання.

У межах Частини 5 Проект відшкодуватиме Міністерству освіти і науки витрати на академічні стипендії, виплачені протягом 2021–2022 навчального року, починаючи з дати підписання змін до Угоди про позику і щонайменше до кінця квітня 2022 року, для студентів закладів фахової передвищої та вищої освіти.

Міністерство соціальної політики України призначає соціальні стипендії студентам ЗВО з числа вразливих верств населення, як описано в Додатку 11 цього Керівництва. Закон визначає категорії студентів, які мають право на соціальні стипендії, зокрема студенти-сироти або внутрішньо переміщені особи, особи з особливими освітніми потребами або з малозабезпечених сімей.

Розмір цих стипендій становить від 1180 до 3720 грн (приблизно 40–125 доларів США) залежно від категорії. Щорічна кількість отримувачів становить близько 50 000 студентів.

У межах Частини 5 Проект відшкодуватиме соціальні стипендії, виплачені протягом 2021–2022 навчального року, починаючи з дати підписання змін до Угоди про позику і щонайменше до кінця квітня 2022 року, для студентів закладів фахової передвищої та вищої освіти.

#### **Частина 6: Компонент реагування на надзвичайні ситуації**

Компонент екстреного реагування (CERC), викладений у Додатку 12 цього Керівництва, має на меті підтримати майбутню реакцію країни у разі, якщо поточна надзвичайна ситуація триватиме або виникне нова непередбачена надзвичайна ситуація, відповідно до процедур, визначених пунктом 12, Розділу III Політики Банку щодо фінансування інвестиційних проектів (IPF) для проектів у ситуаціях нагальної потреби в допомозі або обмеженої спроможності.

Існує ймовірність, що поточна надзвичайна ситуація в Україні триватиме певний час, що вимагатиме подальших змін у дизайні проекту для забезпечення термінових втручань. Також існує можливість виникнення під час реалізації стихійного лиха, епідемії або іншої

надзвичайної ситуації, що спричинить значні негативні економічні та/або соціальні наслідки.

Передбачаючи такі події, цей CERС із нульовим фінансуванням дозволяє Уряду України переорієнтувати кошти Проєкту на заходи реагування на відповідну кризу або надзвичайну ситуацію.

## **ОГЛЯД ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПРОЄКТІ**

**Кількість працівників Проєкту:** На даному етапі потреби у робочій силі та точна кількість працівників проєкту не можуть бути визначені.

Відповідно до оновленого обсягу Проєкту, робоча сила також буде залучатися для виконання робіт з ремонту, відновлення та реконструкції обмеженого масштабу, встановлення обладнання, а також проведення попередніх та повних техніко-економічних обґрунтувань у відібраних закладах вищої освіти.

Ці види діяльності можуть передбачати залучення від 20 до 80 підрядників, субпідрядників, технічних спеціалістів та тимчасових працівників. Відповідно, потреби у робочій силі можуть включати як консультативний персонал, так і працівників, залучених до будівельних робіт та встановлення обладнання, залежно від конкретних заходів на рівні ЗВО.

Залучення робочої сили здійснюватиметься переважно в межах надання консультаційних послуг, адміністрування діяльності проєкту, а також проведення навчань та освітніх заходів.

За попередніми оцінками, від 20 до 40 осіб буде залучено як індивідуальні консультанти для загального управління діяльністю проєкту.

Очікується, що Проєкт залучатиме такі категорії працівників проєкту відповідно до ЕСС2:

**Основні працівники (Direct workers):** До основних працівників належатимуть індивідуальні консультанти, які працюватимуть у складі Групи впровадження проєкту (ГВП), створеної при МОН.

Кількість основних працівників оцінюється на рівні 5–7 ключових співробітників, відповідальних за управління проєктом, моніторинг, оцінку та звітність, фінансове управління, закупівлі, а також дотримання екологічних і соціальних вимог.

Ці працівники не є державними службовцями та штатними працівниками МОН, а залучаються на підставі укладених цивільно-правових договорів з МОН та надають консультаційні послуги як фізичні особи-підприємці.

**Працівники, що працюють за договором (Contracted workers):** Працівники, що працюють за договором, залучатимуться для виконання дрібних робіт з встановлення обладнання, модернізації місць його встановлення, а також для надання технічної та консультаційної допомоги в межах проєкту.

Кількість таких працівників становитиме приблизно 150 осіб, однак може змінюватися залежно від потреб ЗВО.

До цієї категорії можуть входити будівельники, електрики, техніки, монтажники та інші кваліфіковані або працівники середньої кваліфікації працівники, які працюють у підрядників та субпідрядників.

Ці працівники підпадають під вимоги цієї ПУТР, національного трудового законодавства та ЕСС2, включаючи положення щодо охорони праці та техніки безпеки, тривалості робочого часу, механізмів розгляду скарг та кодексів поведінки.

**Ключові працівники постачальників (Key Supplier Workers):** Особи, які залучатимуться ключовими підрядниками для виконання основних видів діяльності проєкту. Точна кількість таких працівників наразі невідома і залежатиме від пропозицій щодо видів діяльності, наданих ЗВО.

**Працівники місцевих громад та волонтери:** Ця категорія працівників не буде залучена до реалізації Проєкту.

**Трудові мігранти:** Залучення міжнародних мігрантів у межах Проєкту не очікується. Однак деякі внутрішні мігранти, тобто працівники з інших регіонів України, можуть бути працевлаштовані поза межами свого місця проживання.

Основні ризики, пов'язані з такими працівниками, полягають у тому, що вони можуть бути найняті на неповний робочий день або тимчасовій основі без належного соціального пакета/письмових договорів тощо. Також існує ймовірність, що некваліфіковані працівники можуть працювати понаднормово без належної оплати.

### **Строки залучення робочої сили**

Основні працівники ГВП будуть залучені на повний робочий день протягом усього періоду реалізації проєкту.

Строки та послідовність залучення робочої сили в межах проєкту наразі не можуть бути визначені. Цей розділ може бути доопрацьований після затвердження плану реалізації та планів закупівель.

## **2. ОЦІНКА ОСНОВНИХ ПОТЕНЦІЙНИХ КАДРОВИХ РИЗИКІВ**

### **2.1 Види діяльності проєкту**

Діяльність, передбачена в межах Проєкту, включає роботи з ремонту, відновлення та реконструкції обмеженого масштабу, встановлення лабораторного, цифрового та технічного обладнання, а також проведення попередніх та повних техніко-економічних обґрунтувань у відібраних закладах вищої освіти. Така діяльність може включати оновлення та модернізацію лабораторій і навчальних просторів, модернізацію інженерних мереж і систем безпеки, встановлення обладнання, а також пов'язані з цим будівельні роботи. Будівництво нових об'єктів не передбачається.

### **2.2 Основні кадрові ризики і небезпеки**

Основні кадрові ризики, пов'язані з охороною праці та здоров'я, стосуються вищезазначених робіт, а також ризиків, зумовлених небезпекою, спричиненою військовою агресією Російської Федерації. Конкретні будівельні роботи наразі невідомі, оскільки заклади вищої освіти мають визначити їх у своїх заявках під час реалізації проєкту. Однак можна припустити, що деякі з таких загальних ризиків включатимуть, але не обмежуватимуться, наступним:

- роботи на висоті;
- переміщення предметів, підіймання важких конструкцій/обладнання; послизання, спотикання та падіння;
- шум;
- небезпека ракетних ударів, атак БПЛА;
- небезпека, спричинена виявленням боєприпасів або їх частин;
- вплив хімічних речовин (фарби, розчинники, мастильні матеріали та паливо, порошкоподібний кремнезем, паливні матеріали тощо);
- вантажно-розвантажувальні роботи та ручне переміщення матеріалів;
- небезпеки, пов'язані з демонтажем та будівельним сміттям, наприклад азбестовмісні матеріали, що використовуються для ізоляції (дахи, стіни тощо),

свинцевмісні фарби на стінах, вікнах тощо; електромонтажні роботи; небезпеки, пов'язані зі зварювальними роботами;

- пил, волокна та матеріали, що переносяться повітрям, тощо;
- дорожньо-транспортні пригоди;
- ризики, пов'язані з поширенням COVID-19 серед працівників.

Додаткові кадрові ризики можуть включати електричні небезпеки, пов'язані зі встановленням обладнання, роботи на висоті під час монтажу або відновлювальних робіт, ризики, пов'язані з переміщенням і транспортуванням важкого обладнання, а також ризики, пов'язані з тимчасовим порушенням нормальної роботи ЗВО під час проведення робіт. Ці ризики будуть мінімізовані шляхом застосування об'єктно-специфічних заходів з охорони праці та здоров'я, планів підрядників з охорони праці та здоров'я, а також нагляду з боку ГВП.

На додаток до загальних ризиків у сфері охорони праці та здоров'я, визначених вище, Проєкт реалізується в умовах активної війни, що створює додаткові суттєві ризики для працівників. До них належать, зокрема:

- обстріли, ракетні удари, атаки БПЛА/дронів, артилерійські обстріли та інші вибухонебезпечні загрози, які можуть спричинити тяжкі травми або загибель людей, а також пошкодження будівельних майданчиків і об'єктів;
- ризики, пов'язані з наявністю нерозірваних боєприпасів (UXO), вибухонебезпечних залишків війни (ERW) та підозрілих небезпечних предметів у межах або поблизу будівельних майданчиків;
- ризики, пов'язані з сигналами повітряної тривоги, необхідністю термінової евакуації, обмеженим доступом до укриттів та перериванням робіт через безпекові загрози;
- ризики, пов'язані з порушенням функціонування критичної інфраструктури (електропостачання, опалення, зв'язку та водопостачання), що може створювати небезпечні умови праці;
- підвищені ризики під час транспортування та логістики через пошкодження доріг, військові блокпости, комендантську годину та безпекові обмеження;
- стрес, тривожність, втома та інші психосоціальні ризики серед працівників, спричинені тривалим перебуванням в умовах конфлікту та постійними безпековими загрозами.

ГВП, ЗВО та Підрядники повинні впровадити належні заходи для управління цими ризиками, включаючи дотримання національних вимог у сфері цивільного захисту та реагування на надзвичайні ситуації, забезпечення доступу до безпечних укриттів, наявність чітких процедур готовності та реагування на надзвичайні ситуації, обізнаність щодо ризиків UXO/ERW, координацію з місцевими органами влади, а також доведення протоколів безпеки до відома всіх працівників.

Інші кадрові ризики не вважаються суттєвими. В Україні також існує декілька нормативних актів, що регулюють залучення трудових мігрантів, про що йдеться нижче. Згідно з первинним скринінгом та звітами по країні, ризик проєкту, пов'язаний із гендерно-зумовленим насильством, оцінюється як низький. Однак ГВП здійснюватиме моніторинг реалізації Проєкту та забезпечуватиме внесення змін до цього Плану і впровадження коригувальних заходів, у разі необхідності.

## 3. ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВИЛА ТА УМОВИ

У цьому розділі викладені ключові аспекти національного трудового законодавства щодо правил та умов праці, а також того, як національне законодавство застосовується до різних категорій працівників, визначених у Розділі 1. Огляд зосереджується на законодавстві, що стосується положень, викладених у пункті 11 ЕСС2 (тобто заробітної плати, відрахувань і соціальних виплат).

Відносини між роботодавцем і працівником регулюються Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП)<sup>1</sup>, який є основним законодавчим актом, що регулює трудові відносини в Україні, і був прийнятий у 1971 році. Низка положень КЗпП деталізується в підзаконних нормативно-правових актах.

Положення Цивільного кодексу України регулюють відносини між сторонами укладених цивільно-правових договорів про надання консультаційних послуг у межах реалізації Проекту, зокрема між МОН та консультантами ГВП.

Закон України «Про оплату праці»<sup>2</sup> визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які працюють на підставі трудового договору з підприємством або фізичною особою.

Закон України «Про відпустки»<sup>3</sup> встановлює державні гарантії права на відпустку, визначає умови, тривалість та порядок її надання працівникам для задоволення власних потреб, інтересів і всебічного розвитку особистості.

Закон України «Про колективні договори і угоди»<sup>4</sup> визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Закон України «Про зайнятість населення»<sup>5</sup> визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії державного захисту прав громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

17 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 530-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким, зокрема, було внесено зміни до законів, що регулюють трудові відносини. Прийняті зміни до КЗпП стосуються питань дистанційної роботи, гнучкого графіка та заробітної плати/компенсацій у період призупинення діяльності.

### 3.1 Види трудових договорів

Відповідно до Конституції України (стаття 43) кожен має право на працю та на можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Нерезиденти мають такі ж права на роботу в Україні, як і громадяни України. Однак нерезиденти повинні надати певні документи до початку роботи в Україні. Першим із таких документів є дозвіл на роботу.

Відповідно до статті 23 Кодексу законів про працю України, існують такі види трудових договорів:

Основними видами трудових договорів є:

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII

<sup>2</sup> Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР

<sup>3</sup> Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР

<sup>4</sup> Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII

<sup>5</sup> Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI

а) безстроковий трудовий договір (на невизначений строк);

б) строковий трудовий договір;

с) трудовий договір на тимчасову роботу (тимчасова або сезонна робота).

- **Безстроковий трудовий договір.** Цей тип договору є найбільш поширеним в Україні. Він регулюється КЗпП та законами України, зазначеними вище, внутрішніми правилами роботодавця (підприємства) та колективним договором.
- **Строковий трудовий договір.** Єдина відмінність цього виду договору від першого полягає в тому, що сторони обмежують свою співпрацю конкретним періодом часу залежно від виду виконуваної діяльності:
  - а) умови праці (наприклад, для заміщення працівниці у відпустці по вагітності та пологах);
  - б) характер роботи (наприклад, наймання працівника для виконання тимчасових ремонтних робіт);
  - с) інтереси працівника (наприклад, у зв'язку із сімейними обставинами).Строкові трудові договори, особливо ті, що переукладаються один або кілька разів, вважаються трудовими договорами, укладеними на невизначений строк (стаття 39<sup>1</sup> КЗпП). Існують два спеціальні види строкових трудових договорів: договори з (1) тимчасовими та (2) сезонними працівниками. Умови такої роботи визначаються спеціальними законодавчими актами (стаття 7 КЗпП).
- **Трудовий договір на тимчасову роботу (тимчасова або сезонна робота).** Сезонна робота – це тимчасова зайнятість, яка надається на певний період (сезон), що не перевищує 6 місяців. Тимчасова робота – це вид зайнятості, при якому працівники залучаються лише на певний період часу. Трудовий договір на тимчасову роботу може укладатися на строк, що не перевищує 2 місяців, а у разі заміщення відсутнього працівника – на строк не більше 4 місяців. Трудовий договір на тимчасові та сезонні роботи припиняється після закінчення строку його дії. Ця спеціальна форма договору фактично є договором про надання послуг. Використовуючи такий договір, сторони погоджуються та визнають, що всі умови їхньої співпраці викладені в договорі.
- **Випробувальний термін.** Сторони трудового договору можуть погодити випробувальний термін для перевірки компетентності працівника (стаття 26 КЗпП). Відповідно до статті 27 КЗпП випробувальний термін не може перевищувати 3 місяців поспіль для звичайних працівників. У деяких випадках він може становити до 6 місяців поспіль, але це повинно бути погоджено з первинною профспілковою організацією. Для робітників максимальний випробувальний термін становить 1 місяць.

КЗпП вимагає, щоб трудовий договір укладався у письмовій формі (стаття 24 КЗпП), однак не забороняє укладення трудового договору в усній формі. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (стаття 31 КЗпП). Закон передбачає, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з трудовим законодавством України, є недійсними (стаття 9 КЗпП). Трудовий договір може містити додаткові пільги для працівників понад ті, що передбачені законодавством (стаття 91 КЗпП).

Відповідно до статті 24 КЗпП письмова форма трудового договору є обов'язковою у таких випадках:

- а) коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- б) коли трудовий договір укладається з неповнолітнім;
- с) у випадках дистанційної роботи;
- д) у випадках організованого набору працівників;
- е) у випадках укладення трудового договору для роботи в районах з особливими природними географічними та геологічними умовами і підвищеним ризиком для

здоров'я;  
f) при укладенні трудового контракту.

До початку роботи роботодавець зобов'язаний (стаття 29 КЗпП):

1. поінформувати працівника про його права, обов'язки, умови праці, пільги та компенсації, небезпечні й шкідливі виробничі фактори, а також можливі наслідки їх впливу;
2. ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
3. визначити працівникові робоче місце і забезпечити його необхідними засобами праці;
4. провести інструктаж працівника з питань охорони праці, виробничої санітарії та пожежної безпеки.

Відповідно до Цивільного кодексу України, МОН може отримувати консультаційні або інші види послуг, пов'язаних із реалізацією Проекту (у тому числі для залучення консультантів до ГВП), відповідно до укладених договорів цивільно-правового характеру. Такий договір повинен визначати умови, строк дії договору та його ціну. Консультанти, які залучаються до надання послуг на умовах цивільно-правового договору, не є штатними працівниками МОН і не мають статусу державних службовців.

## 3.2 Заробітна плата та відшкодування

Заробітна плата обчислюється у грошовій формі (стаття 94 КЗпП). Колективний договір, як виняток, може передбачати часткову виплату заробітної плати в натуральній формі, що не перевищує 30 відсотків загальної місячної заробітної плати, що не відповідає вимогам ЕСС2.

Заробітна плата може складатися з основної заробітної плати, додаткових виплат заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Форми і системи оплати праці, норми праці, ставки, тарифи, схеми посадових окладів, премії, винагороди та інші заохочувальні, компенсаційні та гарантійні виплати часто передбачаються у колективному договорі.

Заробітна плата виплачується регулярно в строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць за проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (стаття 15 КЗпП).

Мінімальна заробітна плата гарантується законом (стаття 95 КЗпП). Її розмір встановлюється урядом не рідше одного разу на рік і не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб. Мінімальна заробітна плата підлягає індексації.

Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися лише у випадках, передбачених законодавством (стаття 127 КЗпП). Існує три види відрахувань (стаття 127 КЗпП):

- i) обов'язкові платежі (податок на доходи, єдиний соціальний внесок, військовий збір);
- ii) відрахування з метою забезпечення виконання зобов'язань перед третіми особами (наприклад, аліменти та інші виплати за виконавчими документами);
- iii) відрахування для покриття заборгованості перед підприємством.

Відрахування здійснюються щомісяця до повного погашення боргу. Загальна сума всіх відрахувань не повинна перевищувати 20 відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, – 50 відсотків місячної заробітної плати (стаття 128 КЗпП).

Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про (стаття 110 КЗпП):

- i) загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат;
- ii) розмір та підстави відрахувань;

iii) фактичну суму заробітної плати, що підлягає виплаті. Відрахування, не передбачені законом, забороняються.

Закон України «Про оплату праці» (стаття 1) визначає заробітну плату як винагороду, як правило, обчислену у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору. Винагорода складається з основної заробітної плати – винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (робочий час, результати роботи тощо), і додаткової заробітної плати – винагороди за особливі виробничі досягнення або результати роботи, або за шкідливі умови праці. Відповідно до статті 3 зазначеного Закону мінімальний розмір заробітної плати – це встановлений законодавством розмір оплати праці за місяць або годину. Якщо рівень заробітної плати працівника, який виконав місячну норму праці, нижчий за встановлений мінімальний розмір заробітної плати, роботодавець здійснює доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Станом на листопад 2020 року мінімальна заробітна плата становила 5000 грн (приблизно 176 доларів США). Роботодавці зазвичай автоматично утримують із заробітної плати податок на доходи та військовий збір і перераховують їх відповідним фіскальним органам, а також додатково сплачують внески на соціальне страхування за кожного працівника.

### 3.3 Тривалість робочого часу

Кодекс законів про працю України (стаття 50) передбачає тривалість робочого часу 40 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється (стаття 51 КЗпП України):

- для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень
- для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;
- для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень.

Законодавством також передбачено скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників<sup>6</sup> (учителів, лікарів тощо).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок коштів підприємств і організацій для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

Відповідно до статті 54 КЗпП, при роботі в нічний час тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину.

Нічним вважається час з 22:00 до 06:00.

Неповний робочий час може встановлюватися за угодою сторін або з ініціативи роботодавця (стаття 56 КЗпП). Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю. Оплата праці при неповному робочому часі здійснюється пропорційно відпрацьованому часу. Встановлення неповного робочого часу не обмежує обсяг трудових прав працівника.

У разі встановлення неповного робочого часу з ініціативи роботодавця працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці до зміни умов праці.

Залучення жінок до роботи в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством.

<sup>6</sup> Пункт 1 Рекомендацій «Щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці», затверджених наказом Міністерства праці України від 10 жовтня 1997 року № 7

Залучення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та службових відряджень не допускається. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження лише за їхньою згодою (статті 175–177 КЗпП).

Надурочні роботи, як правило, забороняються і допускаються лише у виняткових випадках, визначених статтею 62 КЗпП.

Тривалість надурочних робіт не повинна перевищувати 4 години протягом двох послідовних днів та 120 годин на рік для одного працівника (стаття 65 КЗпП).

Оплата надурочних робіт здійснюється у подвійному розмірі (стаття 106 КЗпП). Надання відгулу як компенсації за надурочну роботу не допускається.

### 3.4 Період відпочинку

Працівникам надається перерва для відпочинку та харчування тривалістю не більше двох годин. Зазначена перерва не включається до робочого часу. Перерва для відпочинку та харчування, як правило, надається через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на власний розсуд та можуть бути відсутніми на робочому місці (стаття 66 КЗпП).

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку має становити не менше сорока двох годин (стаття 70 КЗпП).

Працівникам, які працюють за п'ятиденним робочим тижнем, надаються два вихідні дні на тиждень, а тим, хто працює за шестиденним робочим тижнем, – один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день визначається графіком роботи підприємства (як правило, субота або понеділок).

Робота у дні відпочинку забороняється. Залучення працівників до роботи у дні відпочинку допускається лише у виняткових випадках, передбачених законодавством, за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (стаття 71 КЗпП).

У разі залучення працівників до роботи у дні відпочинку їм надається інший день відпочинку або виплачується компенсація у подвійному розмірі (стаття 72 КЗпП).

### 3.5 Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна становити не менше сорока двох годин.

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення працівників до роботи у ці дні допускається лише за дозволом виборного органу первинної профспілкової організації та виключно у випадках, передбачених законодавством.

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

1. для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій та негайного усунення їх наслідків;
2. для запобігання нещасним випадкам, які загрожують або можуть загрожувати життю чи нормальним умовам життя людей, втраті або пошкодженню майна;
3. для виконання невідкладних, непередбачених робіт, необхідних для забезпечення безперервної діяльності підприємства, установи чи організації або їх окремих підрозділів;

4. для виконання термінових вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення та призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні здійснюється на підставі письмового наказу (розпорядження) роботодавця.

Робота у вихідний день компенсується за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або оплатою у подвійному розмірі (статті 66–71 КЗпП).

## 3.6 Відпустки

Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами або організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузі, а також тим, хто працює за трудовим договором з фізичною особою, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати на період відпустки.

Відповідно до Закону України «Про відпустки» встановлюються такі види відпусток:

1. щорічні відпустки:
  - основна;
  - додаткова за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці;
  - додаткова за ненормований робочий день;
  - додаткова відпустка для постраждалих учасників Революції Гідності (стаття 77 КЗпП);<sup>7</sup>
2. відпустки у зв'язку з навчанням, вагітністю та пологами;
3. творча відпустка;
4. відпустка для догляду за дитиною;
5. відпустка без збереження заробітної плати.

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

Щорічна основна відпустка надається тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (статті 74–75 КЗпП).

Святкові та неробочі дні, що припадають на період відпустки, не включаються до тривалості щорічної відпустки (статті 77–78 КЗпП).

У зв'язку з поширенням COVID-19 внесено зміни до КЗпП (стаття 84), відповідно до яких у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину тривалість відпустки без збереження заробітної плати не обмежується 15 календарними днями. Така відпустка може надаватися на весь період карантину за згодою працівника.

## 3.7 Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця

Україна ратифікувала Конвенцію про мінімальний вік для прийняття на роботу. Законодавством України встановлено, що мінімальний вік для працевлаштування становить 16 років (стаття 188 КЗпП).

---

<sup>7</sup> Українська революція 2014 року (також відома як Революція Гідності або Євромайдан) відбулася в Україні у період з листопада 2013 року по лютий 2014 року, коли серія насильницьких подій за участю протестувальників, підрозділів спеціального призначення та невстановлених осіб у столиці, місті Києві, завершилася усуненням від влади обраного Президента України та зміною Уряду України.

Як виняток, допускається прийняття на роботу осіб, які досягли 15 років, за згодою одного з батьків. Також допускається працевлаштування осіб, які досягли 14 років, за згодою одного з батьків, для виконання легкої роботи, що не шкодить їх здоров'ю і не порушує процес навчання, у вільний від навчання час.

Працевлаштування осіб віком до 14 років не допускається. Використання праці дітей, які не досягли встановленого віку, забороняється (стаття 150 Кримінального кодексу України).

Трудовий договір з неповнолітнім укладається виключно у письмовій формі (стаття 24 КЗпП).

Процедура працевлаштування осіб віком до 18 років визначена трудовим законодавством України<sup>8</sup>

Особи віком до 18 років можуть бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду, а також підлягають обов'язковим щорічним<sup>9</sup> медичним оглядам.

Неповнолітні працівники не допускаються до:

- важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
- підземних робіт;
- нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні;
- робіт, пов'язаних із підійманням і переміщенням вантажів понад установлені норми.<sup>10</sup>

Наказ Міністерства охорони здоров'я України<sup>11</sup> No 46 від 31.09.94 визначає перелік небезпечних робіт (перелік робіт, які можуть виконувати неповнолітні, зокрема підземні роботи, підводні роботи або робота з небезпечною технікою, обладнанням або інструментами). Цей наказ передбачає кілька винятків і дозволяє 17-річним підліткам виконувати деякі небезпечні роботи. Крім того, учні технікумів (професійно-технічних навчальних закладів) можуть залучатися до небезпечних робіт у рамках програми професійного навчання на 4 години на день за правилами охорони праці. Неповнолітні працівники можуть бути залучені до галузей та робіт, пов'язаних з хімічною промисловістю, за згодою керівника юридичної особи. Такі положення, що дозволяють 17-річним особам виконувати деякі форми небезпечних робіт, є невідповідними вимогам ЕСС2.

Норми щодо піднімання та переміщення важких предметів неповнолітніми затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України<sup>12</sup> No 59 від 22.03.96. Ці вимоги мають дотримуватися як юридичні, так і фізичні особи, які використовують працю неповнолітніх віком від 14 до 18 років. Наказ забороняє залучати неповнолітніх до виконання робіт, пов'язаних виключно з підніманням, утриманням або переміщенням важких предметів. Однак неповнолітні, які не мають медичних протипоказань, можуть виконувати роботи, що вимагають піднімання та переміщення важких предметів. Неповнолітні віком до 15 років не можуть виконувати тривалі роботи, що полягають у піднімання та переміщенні важких предметів. Передбачається, що робота неповнолітніх з вантажами не повинна перевищувати 1/3 їхнього робочого часу. Такі положення не відповідають вимогам ЕСС2.

---

<sup>8</sup> Стаття 21 Закону України «Про охорону дитинства»

<sup>9</sup> Стаття 191 Кодексу законів про працю України; наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій»

<sup>10</sup> Стаття 11 Закону України «Про охорону праці» та Стаття 21 Закону України «Про охорону дитинства»

<sup>11</sup> Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх»

<sup>12</sup> Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми»

Діти, які досягли 15-річного віку, можуть бути найняті на роботу без шкоди для їхнього здоров'я та освіти. Робочий час для дітей віком до 16 років обмежується відповідно до їхніх потреб у розвитку та професійній підготовці. Коротший робочий час встановлюється для:

а) працівників віком від 16 до 18 років – до 36 годин на тиждень;

б) працівників віком від 15 до 16 років – до 24 годин на тиждень. Робочий час учнів, які працюють протягом навчального року у вільний час, не може перевищувати половину максимальної тривалості робочого часу, зазначеної вище для осіб відповідного віку (ст. 51 КЗпП). Заробітна плата неповнолітніх працівників еквівалентна заробітній платі штатних працівників (ст. 194 КЗпП). Особи віком до 18 років мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день<sup>13</sup>. Неповнолітнім працівникам надається відпустка у будь-який зручний для них час<sup>14</sup>.

Роботодавець може звільнити неповнолітнього працівника лише за згодою місцевого державного комітету у справах неповнолітніх (ст. 51 КЗпП).

### 3.8 Надурочні роботи

Роботодавець може залучати працівників до надурочних робіт у випадках, пов'язаних із національною обороною або надзвичайними ситуаціями. Відповідно до статті 62 КЗпП, надурочні роботи допускаються лише у виняткових випадках, зокрема:

- виконання робіт, необхідних для оборони країни, а також для ліквідації наслідків стихійного лиха, виробничих аварій та негайного усунення їх наслідків;
- виконання суспільно необхідних робіт у сфері водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту та зв'язку з метою усунення обставин, що порушують їх нормальне функціонування;
- необхідність завершення розпочатої роботи, яка через непередбачені обставини не могла бути завершена у встановлений робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або втрати державного чи громадського майна;
- необхідність проведення вантажно-розвантажувальних робіт для запобігання простою рухомого складу або скупченню вантажів;
- продовження роботи у разі неявки працівника, який повинен заступити на зміну, якщо робота не допускає перерви.

До надурочних робіт не допускаються:

1. вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років;
2. особи, які не досягли вісімнадцяти років;
3. працівники, які навчаються без відриву від виробництва, у дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їхньою згодою.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт допускається за їхньою згодою та за умови відповідності медичним рекомендаціям.

Надурочні роботи здійснюються лише за дозволом виборного органу первинної профспілкової організації.

Тривалість надурочних робіт не повинна перевищувати 4 години протягом двох послідовних днів та 120 годин на рік для одного працівника (стаття 65 КЗпП).

Оплата надурочних робіт здійснюється у подвійному розмірі відповідно до статті 106 КЗпП.

<sup>13</sup> Стаття 6 Закону України «Про відпустки»

<sup>14</sup> Стаття 11 Закону України «Про відпустки»

## 3.9 Трудові спори

В Україні трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні..

Індивідуальні трудові спори виникають між працівником і роботодавцем та розглядаються комісіями з трудових спорів або судами. У разі відсутності комісії з трудових спорів на підприємстві спір підлягає розгляду безпосередньо судом.

Комісія з трудових спорів є первинним органом розгляду трудових спорів на підприємствах із чисельністю працівників не менше 15 осіб (стаття 224 КЗпП).

Працівник має право звернутися до комісії з трудових спорів або безпосередньо до суду. Строк звернення до комісії становить три місяці з моменту, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У спорах щодо оплати праці строк звернення не обмежується.

Комісія з трудових спорів розглядає заяву працівника протягом 10 днів з моменту її надходження та повідомляє про прийняте рішення протягом трьох днів. Рішення комісії є обов'язковим до виконання, якщо воно не оскаржене в суді.

Окремі категорії трудових спорів підлягають виключно судовому розгляду, зокрема спори щодо поновлення на роботі, оформлення трудових відносин та відмови у прийнятті на роботу окремим категоріям працівників.

Колективні трудові спори розглядаються примирними комісіями та трудовими арбітражами.

Примирна комісія розглядає спори щодо встановлення або зміни умов праці, а також укладення або зміни колективного договору.

Трудовий арбітраж розглядає спори щодо виконання колективного договору, дотримання трудового законодавства, а також інші спори у разі неможливості їх вирішення примирною комісією.<sup>15</sup>

Рішення примирної комісії та трудового арбітражу є обов'язковими до виконання.

## 3.10 Професійні спілки

Відповідно до Конституції України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»<sup>16</sup> громадяни мають право без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва та захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а також вступати до них і виходити з них.

Держава визнає професійні спілки уповноваженими представниками працівників та захисниками їх прав у державних органах і органах місцевого самоврядування.

Відповідно до законодавства професійні спілки мають право:

- представляти та захищати інтереси своїх членів;
- брати участь у колективних переговорах та укладенні колективних договорів;
- здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю;
- сприяти зайнятості населення;
- забезпечувати соціальний захист працівників;
- представляти працівників у трудових спорах;
- організовувати страйки та інші колективні заходи;
- створювати освітні, культурні та науково-дослідні установи.

<sup>15</sup> Стаття 11-12 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

<sup>16</sup> Закон № 1045-XIV від 15 вересня 1999 року

## 4. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА

Вимоги щодо охорони праці в Україні визначені Законом України «Про охорону праці». Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, а також регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Крім того, Закон встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Дія цього Закону поширюється на всі юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, а також на всіх працівників. Закон покладає на роботодавця відповідальність за створення безпечних умов праці, стан колективних та індивідуальних засобів захисту від шкідливого впливу виробничих факторів, механізмів та обладнання, а також за дотримання норм охорони праці.

Закон надає працівникам право відмовитися від виконання роботи, якщо виробнича ситуація є небезпечною для їх життя чи здоров'я (стаття 6). Працівники також мають право на пільги та компенсації за роботу у важких і шкідливих умовах праці, а також на відшкодування шкоди, завданої внаслідок порушення вимог охорони праці (стаття 7). Встановлено, що шкода, завдана здоров'ю працівника або у разі його смерті, відшкодовується Фондом соціального страхування України від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Крім того, передбачено, що відповідно до колективного або трудового договору роботодавець може здійснювати додаткові виплати потерпілим або членам їх сімей за рахунок власних коштів (стаття 9).

Закон регулює питання охорони праці окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю (статті 10–12). Зокрема, забороняється застосування праці жінок на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком нефізичних робіт та робіт, пов'язаних із санітарним і побутовим обслуговуванням. Також забороняється залучення жінок до піднімання і переміщення вантажів, що перевищують встановлені для них норми.

Окремий розділ Закону присвячений регулюванню відносин у сфері управління охороною праці (Розділ III). У ньому визначено систему органів державної влади, уповноважених здійснювати управління у цій сфері, зокрема Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в межах їх повноважень, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Закон визначає компетенцію зазначених органів та їх посадових осіб.

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання приписів посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці до юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, застосовуються штрафні санкції у порядку, встановленому законодавством.

### 4.1 Навчання працівників та забезпечення засобами індивідуального захисту (ЗІЗ)

Під час прийняття на роботу та у процесі трудової діяльності працівники за рахунок роботодавця проходять інструктажі та навчання з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим, а також правил поведінки у разі виникнення аварій.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Стаття 18 Закону України «Про охорону праці»

Працівники, зайняті на роботах підвищеної небезпеки, щорічно проходять спеціальне навчання за рахунок роботодавця та перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.<sup>18</sup>

Навчання з охорони праці включає:

- а) інструктажі;
- б) навчання з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим та правил поведінки у разі аварій;
- в) спеціальне навчання для робіт підвищеної небезпеки.

Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці визначається Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці.<sup>19</sup>

Роботодавець зобов'язаний безоплатно забезпечувати працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням, аваріями<sup>20</sup> або несприятливими температурними умовами, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

У разі непридатності засобів індивідуального захисту не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за власний рахунок. Якщо працівник придбав такі засоби за власні кошти, роботодавець зобов'язаний відшкодувати понесені витрати.<sup>21</sup>

Роботодавець організовує за власний рахунок<sup>22</sup>:

1. періодичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах та роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
2. щорічні обов'язкові медичні огляди осіб віком до 21 року.

## 4.2 Забезпечення страхування працівників у разі травм, загибелі, інвалідності та професійних захворювань

Усі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що можуть призвести до втрати працездатності<sup>23</sup>. Фінансове забезпечення застрахованих осіб здійснює Фонд соціального страхування України.<sup>24</sup>

До страхування підлягають<sup>25</sup>:

1. працівники, які працюють на підставі трудового договору, контракту, цивільно-правових договорів та на інших підставах, передбачених законодавством;
2. учні, студенти, аспіранти та інші особи, залучені до виконання робіт у процесі навчання або практики;
3. особи, які утримуються в установах виконання покарань та залучаються до праці.

---

<sup>18</sup> ibid

<sup>19</sup> Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» від 26.01.2005 № 15.

<sup>20</sup> Стаття 163 КЗпП та Стаття 8 Закону України «Про охорону праці»

<sup>21</sup> Наказ Міністерства соціальної політики від 29.11.2028 № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці»

<sup>22</sup> Стаття 17 Закону України «Про охорону праці»

<sup>23</sup> Стаття 4 Закону України «Про охорону праці»

<sup>24</sup> Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

<sup>25</sup> Стаття 18 Закону України «Про охорону праці»

Працівники, зайняті у важких та шкідливих умовах праці, забезпечуються безоплатно лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або іншими рівноцінними продуктами, газованою солоною водою, а також мають право на скорочену тривалість робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, підвищену оплату праці та інші пільги і компенсації відповідно до законодавства.<sup>26</sup>

### 4.3 Охорона праці неповнолітніх, жінок та осіб з інвалідністю

Жінки та неповнолітні не допускаються до виконання важких, підземних робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також робіт, пов'язаних із підніманням і переміщенням вантажів, що перевищують встановлені норми.

Неповнолітні можуть бути прийняті на роботу лише після проходження медичного огляду.<sup>27</sup>

Підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати належні умови праці та виконувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії.<sup>28</sup>

### 4.4 Повідомлення про нещасні випадки, професійні захворювання та інциденти

У разі отримання інформації про нещасний випадок, професійне захворювання або інцидент роботодавець зобов'язаний протягом 2 годин повідомити відповідні органи будь-якими засобами зв'язку та не пізніше наступного робочого дня — у письмовій формі:

- територіальний орган Державної служби України з питань праці;
- Фонд соціального страхування;
- керівника первинної профспілкової організації;
- уповноважений орган або наглядову раду підприємства (за наявності);
- Державну службу України з надзвичайних ситуацій (у разі пожежі).

У разі проведення спеціального розслідування додатково повідомляються:

- місцева державна адміністрація або орган місцевого самоврядування;
- вищестоящий орган профспілки або територіальне профспілкове об'єднання;
- органи Національної поліції у разі тяжких або смертельних наслідків.

### 4.5 Розслідування нещасних випадків та/або професійних захворювань

Роботодавець зобов'язаний вести облік нещасних випадків та/або професійних захворювань.<sup>29</sup>

Розслідування нещасного випадку проводиться комісією підприємства протягом 5 робочих днів з дати її створення; спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 15 робочих днів. Комісія оформляє відповідні документи за результатами розслідування нещасних випадків та/або професійних захворювань.

За результатами розслідування роботодавець оформляє акт встановленої форми, один примірник якого надається потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів після завершення розслідування.

---

<sup>26</sup> Стаття 7 Закону України «Про охорону праці»

<sup>27</sup> Статті 10-11 Закону України «Про охорону праці»

<sup>28</sup> Стаття 12 Закону України «Про охорону праці»

<sup>29</sup> Стаття 22 Закону України «Про охорону праці»

Облік нещасних випадків та професійних захворювань здійснюється<sup>30</sup>:

- підприємствами, органами управління та наглядовими радами підприємств (у разі їх створення);
- Фондом соціального страхування — щодо нещасних випадків, розслідування яких здійснювалося за участю його представників.

Відомості про нещасні випадки зберігаються у справах осіб, які постраждали внаслідок нещасних випадків або професійних захворювань на виробництві. Державна служба України з питань праці, її територіальні органи та місцеві державні адміністрації здійснюють оперативний облік нещасних випадків, що підлягають спеціальному розслідуванню.

Запобігання, готовність та реагування на надзвичайні ситуації. В Україні Державна служба України з надзвичайних ситуацій здійснює моніторинг та прогнозування надзвичайних ситуацій з метою їх попередження.<sup>31</sup>

Навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і проводиться у робочий час за рахунок роботодавця. Працівники, які виконують роботи з підвищеною пожежною небезпекою, проходять спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум).

У разі виникнення аварій або нещасних випадків на підприємстві роботодавець зобов'язаний вжити невідкладних заходів щодо евакуації працівників, надання першої допомоги потерпілим, локалізації та ліквідації аварій або пожеж, усунення їх наслідків, а також за необхідності залучення аварійно-рятувальних служб та пожежних підрозділів.<sup>32</sup>

Роботодавець розробляє та затверджує інструкції щодо дій у разі загрози або виникнення надзвичайних ситуацій<sup>33</sup>. Також встановлюються вимоги щодо розроблення планів і процедур з пожежної безпеки (зокрема планів евакуації).

## 4.6 Обов'язки підрядників у сфері охорони праці та взаємодія

Роботодавець зобов'язаний організувати функціонування системи охорони праці на підприємстві, зокрема:

- створити відповідні служби для вирішення питань охорони праці, затвердити інструкції щодо їх обов'язків, прав та відповідальності;
- впроваджувати сучасні технології, безпечні машини та обладнання;
- забезпечувати належне утримання будівель, споруд, виробничого обладнання та інженерних мереж;
- здійснювати розслідування та облік нещасних випадків, повідомляти про них компетентні органи;
- впроваджувати профілактичні заходи за результатами розслідувань;
- організовувати перевірки стану охорони праці, лабораторні дослідження умов праці, інструктажі та спеціальне навчання працівників.

На підприємствах із чисельністю 50 і більше працівників роботодавець зобов'язаний створити службу охорони праці відповідно до типового положення<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> Пункт 63 Наказу «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17.04.2019 № 337

<sup>31</sup> Статті 43-49 Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI

<sup>32</sup> Стаття 2.4 Наказу МНС України «Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» від 25.01.2012 № 67

<sup>33</sup> Стаття 130 Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI

<sup>34</sup> Стаття 13 Закону України «Про охорону праці»

На підприємствах із чисельністю менше 50 працівників функції служби охорони праці можуть покладатися за сумісництвом на осіб, які пройшли відповідне навчання.

На підприємствах із чисельністю менше 20 працівників роботодавець може залучати сторонніх спеціалістів з охорони праці на договірних засадах.

Співпраця роботодавців у сфері охорони праці регулюється загальними вимогами щодо забезпечення безпеки праці<sup>35</sup>. Законодавством України передбачено взаємодію роботодавців, які здійснюють спільну діяльність на одній території або в межах одного робочого простору. Особливо це стосується будівельних проєктів.

Працівники інших підприємств, залучені до виконання робіт, повинні проходити медичні огляди та навчання з охорони праці, а також забезпечуватися необхідними засобами індивідуального захисту.<sup>36</sup>

Відповідно до державних будівельних норм (ДБН А.3.2-2-2009)<sup>37</sup> у разі виконання робіт кількома організаціями визначається підрядник, відповідальний за охорону праці (як правило, генеральний підрядник), який зобов'язаний:

- допускати до виконання робіт лише тих підрядників (субпідрядників), які мають відповідні дозволи на виконання робіт підвищеної небезпеки;
- розробляти графік спільних робіт та заходи з безпечного виконання робіт разом із субпідрядниками;
- визначати небезпечні зони на будівельному майданчику та позначати їх відповідними знаками;
- координувати дотримання підрядниками вимог охорони праці;
- контролювати дотримання працівниками субпідрядників вимог безпеки;
- забезпечувати недопущення сторонніх осіб на будівельний майданчик;
- забезпечувати облік осіб, які перебувають на будівельному майданчику.

## 5. ЕСС2 ТА ПРОГАЛИНИ

### 5.1 ЕСС2 – ВИМОГИ ЩОДО ПРАЦІ ТА УМОВ ПРАЦІ

Вимоги Світового банку щодо трудових відносин та охорони праці визначені Екологічним і соціальним стандартом ЕСС2 Екологічної та соціальної рамкової політики. Орган, відповідальний за впровадження проєкту, сприяє належним трудовим відносинам та забезпечує безпечні і здорові умови праці.

Основними цілями ЕСС2 є:

- сприяння безпеці та охороні здоров'я на робочому місці;
- забезпечення справедливого ставлення, недискримінації та рівних можливостей для працівників проєкту;
- забезпечення захисту працівників проєкту, включаючи вразливі категорії, такі як жінки, особи з інвалідністю, діти (працездатного віку відповідно до вимог цього стандарту), а також трудові мігранти, контрактні працівники, працівники громад та працівники первинного постачання, у відповідних випадках;
- запобігання використанню будь-яких форм примусової та дитячої праці;

<sup>35</sup> Стаття 2.6 Наказу МНС України «Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» від 25.01.2012 № 67

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> ДБН А.3.2-2-2009 Охорона праці і промислова безпека в будівництві

- підтримка принципів свободи об'єднання та колективних переговорів відповідно до національного законодавства;
- забезпечення працівникам проекту доступних механізмів для подання та розгляду скарг, пов'язаних із умовами праці.

ЕСС2 застосовується до прямих та контрактних працівників, залучених до діяльності Групи управління проектом (ГВП) та підрядників (у тому числі працівників на повну та часткову зайнятість, тимчасових працівників, працівників за договорами та трудових мігрантів).

У випадках, коли державні службовці залучені до реалізації проекту (на повну або часткову зайнятість), вони продовжують підпадати під дію умов їх чинних трудових або службових відносин у державному секторі, якщо не відбулося юридичного переведення їх до проекту. У такому випадку вимоги ЕСС2 на них не поширюються.

Група управління проектом (ГВП) розробляє та впроваджує внутрішні процедури управління трудовими ресурсами, що застосовуються до проекту. Ці процедури визначають порядок управління працівниками проекту відповідно до вимог національного законодавства та ЕСС2.

Процедури охоплюють застосування вимог ЕСС2 до різних категорій працівників проекту, включаючи прямих та контрактних працівників.

Працівникам проекту надається чітка та зрозуміла інформація і документація щодо умов їх працевлаштування. Така інформація включає їхні права відповідно до національного трудового законодавства та вимог ЕСС2 (включаючи положення колективних договорів), зокрема щодо робочого часу, оплати праці, надурочних робіт, компенсацій та пільг.

Зазначена інформація надається на початку трудових відносин, а також у разі внесення суттєвих змін до умов праці.

Для отримання додаткової інформації щодо Екологічних та соціальних стандартів Світового банку слід звернутися за посиланням: [www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards)

## 5.2 Прогалини (Policy Gap)

Законодавство України у сфері трудових відносин, умов праці та охорони праці є розвиненим та загалом відповідає ключовим вимогам ЕСС2.

Водночас, потребує посилення практичне забезпечення виконання вимог законодавства у сфері охорони праці та безпеки праці.

Крім того, рівень обізнаності працівників щодо їхніх прав у сфері трудових відносин та охорони праці залишається недостатнім.

Процедури управління трудовими ресурсами на рівні підприємств, а також заходи з підвищення спроможності працівників потребують подальшого розвитку.

## 6. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ

Загальна відповідальність за реалізацію всіх аспектів проекту покладається на Міністерство освіти і науки України (МОН). Для щоденного управління проектом створюється Група впровадження проекту (ГВП).

До складу ГВП входять координатор проекту, спеціаліст з екологічних та соціальних питань (із функціями взаємодії із зацікавленими сторонами/МРС та нагляду за охороною праці), спеціаліст із закупівель та спеціаліст з фінансового менеджменту, які мають бути залучені протягом шістдесяти днів з дати набуття проектом чинності.

Очікується, що ГВП може бути додатково посилена іншими фахівцями, включаючи консультантів з екологічних та соціальних питань, для забезпечення впровадження та

моніторингу дотримання Екологічних та соціальних стандартів Світового банку. Альтернативно, відповідні функції можуть бути покладені на наявних консультантів.

Координатор проєкту в ГВП відповідає за впровадження процедур управління трудовими ресурсами щодо прямих працівників.

Спеціаліст з екологічних та соціальних питань ГВП (особа, визначена або найнята у складі ГВП з функціями взаємодії із зацікавленими сторонами/МРС та охорони праці) відповідає за такі аспекти процедур управління трудовими ресурсами:

- забезпечення розроблення планів управління екологічними та соціальними ризиками (ПУЕС) для кожного відібраного проєкту реконструкції закладів вищої освіти, з урахуванням вимог ЕСС2 та національного законодавства;
- забезпечення включення вимог щодо охорони праці та управління трудовими ресурсами до тендерної документації;
- забезпечення підготовки підрядниками планів з охорони праці відповідно до національного законодавства до початку виконання робіт;
- регулярний моніторинг виконання підрядниками та субпідрядниками своїх зобов'язань щодо працівників відповідно до Загальних умов контрактів, Стандартних тендерних документів Світового банку, ЕСС2 та Кодексу законів про працю України;
- контроль дотримання вимог охорони праці на робочих місцях відповідно до законодавства України та планів з охорони праці;
- забезпечення поінформованості працівників підрядників та субпідрядників щодо механізму подання та розгляду скарг;
- перегляд ПУТР та планів з охорони праці з метою їх адаптації до вимог проєкту;
- забезпечення належної реєстрації та розгляду скарг відповідними сторонами.

Спеціаліст з екологічних та соціальних питань здійснює регулярний нагляд за дотриманням трудових та безпекових вимог, зокрема шляхом особистого контролю та/або із залученням консультантів з технічного нагляду, особливо під час виконання будівельних робіт.

Консультанти з технічного нагляду (у разі їх залучення) відповідають за:

- моніторинг та звітування щодо впровадження підрядниками процедур управління трудовими ресурсами;
- ведення обліку процесів найму та працевлаштування контрактних працівників;
- забезпечення чіткого інформування працівників про їх посадові обов'язки та умови праці;
- функціонування системи регулярного моніторингу та звітності щодо трудових показників та показників охорони праці;
- розроблення та впровадження механізму реєстрації та розгляду скарг працівників;
- проведення регулярних інструктажів та навчань з охорони праці;
- проведення навчань щодо запобігання COVID-19.

У контексті ремонтних, відновлювальних, реконструкційних робіт та встановлення обладнання спеціаліст з екологічних та соціальних питань ГВП забезпечує дотримання підрядниками та субпідрядниками вимог щодо управління трудовими ресурсами та охорони праці, включаючи підготовку та впровадження планів з охорони праці для конкретних об'єктів, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, проведення навчання працівників та звітування про інциденти. **Виконання зазначених вимог підлягає регулярному моніторингу шляхом проведення піврічних виїзних**

**моніторингових місій на всі відповідні об'єкти проєкту з документуванням результатів та визначенням подальших коригувальних заходів.**

## **7. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ**

У цьому розділі наведено інформацію щодо охорони праці, звітності, моніторингу та інших загальних політик проєкту, пов'язаних з управлінням трудовими ресурсами проєкту.

Усі підрядники в рамках проєкту повинні дотримуватись вимог законодавства України щодо охорони праці, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів у сфері праці, а також положень ЕСС2 Світового банку для управління визначеними ризиками та небезпеками.

Підрядники зобов'язані розробити або привести у відповідність свої внутрішні нормативні документи у разі їх невідповідності чинному законодавству. Такі документи мають бути доведені до відома працівників та охоплювати наступні аспекти:

### **7.1 Недискримінаційний характер зайнятості**

Усі працівники, залучені до проєкту (прямі, контрактні або субпідрядні), працевлаштовуються на засадах недискримінації.

Відповідно до статті 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці за ознаками статі, віку, раси, етнічного походження, політичних поглядів, соціального походження, місця проживання, інвалідності, статусу або участі у профспілках, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з професійними якостями працівника.

### **7.2 Умови працевлаштування**

Усі працівники повинні мати письмові трудові договори, що визначають умови праці. Трудовий договір підписується у двох примірниках.

Умови праці повинні бути доступними на робочих майданчиках. Кожен працівник отримує вступний інструктаж, який охоплює: зміст трудового договору; правила внутрішнього трудового розпорядку; вимоги охорони праці та безпеки на робочому місці.

Група впровадження проєкту (ГВП) забезпечує, щоб усі працівники (включаючи працівників з частковою зайнятістю та сезонних працівників у будівництві) мали письмові договори, оскільки відсутність договорів та неоплачувані надурочні роботи є одним із основних ризиків порушень у будівельному секторі України.

### **7.3 Права та обов'язки працівників**

Цей розділ визначає права працівників відповідно до законодавства України, включаючи, зокрема:

- право на безпечні та здорові умови праці;
- право на перерви для відпочинку та вихідні дні;
- право на своєчасну оплату праці;
- право звернення до роботодавця, профспілок та компетентних органів у разі виникнення трудових спорів;
- право на свободу об'єднання.

### **7.4 Охорона праці та безпека**

Вимоги щодо охорони праці в рамках цього Проєкту застосовуються до всіх працівників проєкту, включаючи прямих працівників, контрактних працівників та субпідрядників, залучених до виконання ремонтних, відновлювальних, реконструкційних робіт, встановлення обладнання та підготовки техніко-економічних обґрунтувань. Заходи з

охорони праці будуть пропорційними характеру та масштабу діяльності та впроваджуватимуться відповідно до ЕСС2, національного законодавства, Керівних принципів Світового банку з охорони довкілля, здоров'я та безпеки (WBG EHS Guidelines) та належної міжнародної галузевої практики (GIIP).

МОН/ГВП забезпечуватиме безпечне та здорове робоче середовище для прямих працівників та призначатиме відповідальну особу за організацію заходів з охорони праці на робочих місцях та на об'єкті; а також інформуватиме та роз'яснюватиме працівникам основні ризики, пов'язані з виконанням робіт; здійснюватиме навчання працівників з питань охорони праці; забезпечуватиме працівників відповідними засобами індивідуального захисту, спецодягом та обладнанням для мінімізації існуючих ризиків; здійснюватиме облік та звітування щодо інцидентів на об'єкті; забезпечуватиме наявність засобів першої допомоги на об'єкті, а також розроблення та доведення до відома працівників процедур реагування на надзвичайні ситуації та евакуації.

МОН включатиме до тендерної документації конкретні стандартні вимоги щодо охорони праці, яких повинні дотримуватися всі підрядники та субпідрядники в рамках цього проекту. Такі вимоги відповідатимуть законодавству та нормативним актам України. Практика управління ризиками та небезпеками повинна відповідати міжнародним найкращим практикам, зокрема Керівним принципам WBG EHS та належній міжнародній галузевій практиці (GIIP).

МОН/ГВП/ЗВО та підрядники повинні забезпечити наявність системи управління охороною праці, розробити та впровадити процедури, що забезпечують безпечні умови праці. МОН/ГВП та заклади вищої освіти повинні деталізувати вимоги та процедури управління охороною праці у планах управління екологічними та соціальними ризиками, що розробляються для кожного відібраного проекту реконструкції закладів вищої освіти (див. ESMF для додаткової інформації).

Вимоги та процедури з охорони праці, визначені в ПУЕС для кожного об'єкта, включатимуться до тендерної документації та зобов'язуватимуть відібраних підрядників забезпечити впровадження таких заходів:

- процедура оцінки ризиків;
- система допуску до виконання небезпечних робіт (роботи на висоті, вогневі роботи, роботи на діючих електроустановках, роботи в обмежених просторах);
- «золоті правила» для робіт, що становлять загрозу життю;
- процедури реагування на надзвичайні ситуації;
- заходи запобігання падінню та безпека при роботах на висоті;
- безпека при проведенні земляних робіт, використанні драбин та риштувань, зварювальних та різальних роботах; безпека при використанні кранів, підйомних механізмів та навантажувачів; безпека при використанні ручного та електроінструменту;
- заходи захисту від впливу хімічних речовин та аерозольних небезпек (включаючи пил, кремнезем та азбест); заходи електробезпеки (контроль небезпечної енергії, блокування та маркування, перевірка відсутності напруги, безпечні відстані, захист електропроводки, заземлення, захист електричних кіл, захист від дугового пробою, засоби індивідуального захисту та діелектричні інструменти); інформування про небезпеки; безпека щодо шуму та вібрації; безпека при монтажі металоконструкцій; пожежна безпека; безпека при переміщенні матеріалів; безпека при бетонних та кам'яних роботах;
- право працівника відмовитися від виконання роботи, якщо робоче місце вважається небезпечним;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ);

- навчання з охорони праці.

Крім того, плани з охорони праці включатимуть, зокрема, такі положення: підрядник визначає матрицю відповідальності з питань охорони праці для всього персоналу, включаючи керівника проєкту, менеджера контракту, спеціалістів з охорони праці, майстрів та інших працівників із чітким розподілом ролей та відповідальності. Кожен підрядник повинен мати власний персонал з охорони праці, відповідальний за впровадження та нагляд за програмою охорони праці.

Підрядники забезпечують безпечні умови праці; перед початком будь-яких будівельних робіт проводиться оцінка ризиків, а заходи безпеки впроваджуються відповідно до застосованих стандартів. Засоби індивідуального захисту та інші превентивні заходи надаються працівникам безоплатно. Усі працівники зобов'язані дотримуватись «золотих правил» для робіт підвищеної небезпеки, які є обов'язковими та не можуть порушуватись за жодних обставин, із застосуванням відповідних санкцій відповідно до умов контракту.

Створюється комітет з охорони праці на будівельному майданчику за участю представників працівників, Позичальника та всіх субпідрядників. Засідання з питань охорони праці проводяться кожні два тижні для обговорення превентивних заходів, відхилень, невідповідностей, нещасних випадків та коригувальних заходів.

Підрядники проводять внутрішні перевірки та аудити з охорони праці для контролю дотримання вимог. Виявлені невідповідності документуються та підлягають внутрішньому звітуванню. Визначаються строки виконання коригувальних заходів та здійснюється контроль за їх виконанням.

Щоденні інструктажі з охорони праці проводяться перед початком робіт із визначенням небезпек та заходів їх запобігання для кожного виду робіт.

Підрядники документують та звітують Позичальнику про всі нещасні випадки та захворювання, що призвели до втрати працездатності щонайменше на один день, а також про смертельні випадки та серйозні травми, що сталися на об'єкті.

На об'єкті повинні бути наявні засоби для надання першої допомоги, а у разі серйозних травм — визначений заклад охорони здоров'я для надання медичної допомоги та забезпечено транспортування постраждалих. Для проєктів із масштабними будівельними роботами передбачається наявність лікаря на об'єкті.

Підрядники контролюють доступ на будівельний майданчик, допускаючи лише уповноважених осіб, а також перевіряють відповідність працівників вимогам щодо навчання та сертифікації відповідно до встановлених стандартів та нормативних вимог. Усі працівники повинні пройти щонайменше вступний інструктаж з охорони праці для отримання доступу до будівельного майданчика.

У разі надання житла працівникам підрядники забезпечують належні санітарно-гігієнічні умови, включаючи доступ до питної води, чисті спальні місця, санвузли та душові, належне освітлення, вентиляцію, безпечні електричні установки, протипожежний захист, а також окремі приміщення для приготування та прийому їжі. Забезпечуються окремі приміщення для чоловіків і жінок.

Консультант з технічного нагляду (спеціаліст з екологічних та соціальних питань) здійснює періодичний нагляд за виконанням підрядниками вимог з охорони праці, включаючи виїзні перевірки, не рідше одного разу на місяць, а у випадку масштабних інфраструктурних робіт — щотижнево.

Такий нагляд включає перевірку дотримання зазначених стандартів, аналіз нещасних випадків, порушень «золотих правил», рекомендацій та виконання коригувальних заходів.

Позичальник включає до контрактів вимоги щодо звітності підрядників, зокрема щодо показників травматизму, тяжкості травм, кількості повторних невідповідностей, порушень «золотих правил», смертельних випадків та серйозних травм, а також штрафних санкцій за невиконання вимог.

Консультант з технічного нагляду здійснює розгляд та погодження планів і процедур з охорони праці, розроблених підрядниками.

Позичальник повідомляє Світовий банк протягом 48 годин про будь-який інцидент або нещасний випадок, пов'язаний із проектом, який має або може мати значний негативний вплив на довкілля, місцеві громади, населення або працівників, але не пізніше трьох календарних днів з моменту події.

Такі події можуть включати страйки або інші трудові протести, серйозні травми або загибель працівників, травмування членів громади або пошкодження майна, спричинене проектом.

Позичальник готує звіт про подію та коригувальні заходи та подає його до Світового банку протягом 30 календарних днів.

Підрядник розробляє та впроваджує Кодекс поведінки та подає його консультанту з нагляду для розгляду та погодження. Кодекс поведінки відображає основні цінності компанії та загальну культуру праці. Його зміст відповідає вимогам Стандартних тендерних документів Світового банку та включає положення щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству (SEA/SH).

Підрядники та субпідрядники зобов'язані впроваджувати та дотримуватися Кодексів поведінки, спрямованих на забезпечення належної поведінки на робочому місці та запобігання сексуальній експлуатації та сексуальним домаганням (SEA/SH). Усі працівники проходять навчання щодо Кодексу поведінки до початку виконання робіт.

Скарги, пов'язані з SEA/SH, розглядаються через конфіденційні канали відповідно до підходу, орієнтованого на постраждалу особу, із забезпеченням безпеки, конфіденційності та поваги до побажань постраждалих.

Підрядники зобов'язані надавати регулярну інформацію щодо показників у сфері праці, охорони праці та безпеки. Така інформація включається до щомісячних звітів підрядника та розглядається командою консультанта з нагляду.

Крім того, підрядник повідомляє Позичальника про результати перевірок та аудитів, проведених уповноваженими органами, зокрема органами інспекції праці. Результати таких аудитів надаються Позичальнику та, за необхідності, Світовому банку.

## **8. ВИМОГИ ЩОДО ВІКУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Мінімальний вік для працевлаштування в рамках цього проекту становить 18 років. Національне законодавство забороняє дитячу працю. Особи, які не досягли 18-річного віку, не допускаються до виконання небезпечних робіт.

Підрядники зобов'язані перевіряти вік усіх працівників. Для цього працівники повинні надати офіційні документи для підтвердження віку, такі як національне посвідчення особи, паспорт, водійське посвідчення, свідоцтво про народження, чинні медичні документи або документи про освіту.

У разі виявлення на проєкті дитини, яка не досягла мінімально допустимого віку, будуть вжиті заходи для негайного припинення її працевлаштування або залучення у відповідальний спосіб, з урахуванням найкращих інтересів дитини.

## **9. УМОВИ ТА ПОЛОЖЕННЯ ПРАЦІ**

Умови та положення працевлаштування, що застосовуються до всіх категорій працівників проєкту, регулюються внутрішніми правилами підрядників і постачальників відповідно до Кодексу законів про працю України та іншого законодавства у сфері праці. Ці умови та положення повинні бути чітко визначені у письмових договорах для всіх категорій

працівників, незалежно від того, чи працюють вони на повну або часткову зайнятість, та доведені до відома працівників проекту до початку роботи.

Тривалість робочого часу для всіх працівників становить 40 годин на тиждень. Кількість годин надурочних робіт на тиждень та оплата надурочних робіт регулюються положеннями Кодексу законів про працю України, що відповідають вимогам ЕСС2, і не повинні перевищувати чотирьох годин на тиждень та 120 днів на рік. Надурочні роботи допускаються лише у випадках, передбачених Кодексом законів про працю України. Надурочні години оплачуються у розмірі подвійної базової заробітної плати. Надання вихідного дня як компенсації за надурочні роботи не допускається. Підрядник зобов'язаний вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Коллективний трудовий договір, що поширюється на весь проект, відсутній.

## 10. МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ СКАРГ

ЕСС2 вимагає створення механізму розгляду скарг для всіх працівників проекту, включаючи прямих та контрактних працівників (а також, у відповідних випадках, їхні організації), для порушення питань, пов'язаних з умовами праці. Такі працівники будуть поінформовані про механізм розгляду скарг під час прийняття на роботу, а також про заходи, спрямовані на захист їх від будь-яких форм переслідування у зв'язку з його використанням. Будуть вжиті заходи для забезпечення легкого доступу до механізму розгляду скарг для всіх таких працівників проекту; з цією метою буде створено окремий механізм для розгляду їхніх скарг, як це передбачено Приміткою 17 до ЕСС2.

МОН за технічної та адміністративної підтримки ГВП забезпечує функціонування ефективного механізму розгляду скарг працівників. Цей механізм підтримуватиметься протягом усього періоду реалізації Проекту. Оскільки МОН є установою, уповноваженою законом, та стороною, що укладає договори, воно несе повну відповідальність за отримання, реєстрацію, оцінку та моніторинг скарг. Працівники ГВП надають підтримку в щоденному функціонуванні механізму; однак, як надавачі послуг, залучені на підставі цивільно-правових договорів, вони не можуть нести інституційну або юридичну відповідальність за функціонування механізму розгляду скарг.

Інформація про наявність механізму розгляду скарг є легко доступною для всіх працівників проекту (як прямих, так і контрактних) через електронні засоби комунікації та внутрішні канали зв'язку. Крім того, механізм розгляду скарг буде описаний під час вступних та ознайомчих зустрічей для прямих працівників.

Усі підрядники зобов'язані мати механізм розгляду скарг для своїх працівників (контрактних працівників), і ця вимога буде визначена у відповідних договорах. Механізм розгляду скарг працівників, викладений у цьому ПУТР, також буде доступним для контрактних працівників.

Механізм розгляду скарг функціонує на основі таких принципів:

- скарги розглядаються конфіденційно, оцінюються неупереджено та вирішуються прозоро;
- подання та розгляд скарг є безоплатними для заявників;
- МОН за підтримки ГВП забезпечує всім сторонам, яких стосується проект, рівні можливості для подання скарг у доступний спосіб. Учасники проекту можуть використовувати різні способи комунікації (телефон, електронна пошта, поштова адреса тощо). Механізм розгляду скарг є доступним для всіх працівників проекту;
- МОН за підтримки ГВП допускає подання анонімних скарг;
- працівники проекту можуть подавати скарги у будь-який момент під час реалізації проекту та протягом усього періоду їх офіційного залучення;
- усі скарги, незалежно від їх складності, розглядаються та вирішуються у найкоротші можливі строки;

- заходи, вжиті у відповідь на скаргу, повинні бути своєчасними, рішучими та конструктивними.

У разі якщо заявник не задоволений результатом механізму мирного врегулювання, він/вона може подати апеляцію відповідно до процедури, викладеної нижче. Працівники також можуть звернутися до суду на будь-якому етапі процесу розгляду скарги.

Скарги подаються координатору проекту. Розгляд скарг та подання результатів їх розгляду координатору проекту здійснюється менеджером проекту – керівником групи консультантів із залученням, за потреби, відповідних спеціалістів у межах їх компетенції, за винятком випадків, коли скарга безпосередньо стосується менеджера проекту.

У випадках, коли скарга подається щодо менеджера проекту, відповідальна особа за розгляд скарги та подання результатів координатору проекту визначається за дорученням координатора проекту.

Механізм розгляду скарг забезпечує конфіденційний розгляд усіх скарг, їх неупереджену оцінку та прозоре вирішення. Подання та розгляд скарг є безоплатними для заявників. Усі працівники проекту мають рівний та необмежений доступ до механізму розгляду скарг і можуть подавати скарги через різні канали зв'язку, включаючи телефон, електронну пошту або поштову адресу. Подання анонімних скарг допускається.

Працівники проекту можуть подавати скарги у будь-який момент під час реалізації проекту та протягом усього періоду їх офіційного залучення. Усі скарги, незалежно від їх складності, розглядаються та вирішуються у найкоротші можливі строки. Заходи, вжиті у відповідь на скарги, мають бути своєчасними, конструктивними та спрямованими на мирне врегулювання.

Усі скарги реєструються, документуються та систематично відстежуються протягом усього процесу їх розгляду, включаючи комунікацію із заявником. Якщо заявник не задоволений результатом розгляду скарги, він/вона може подати апеляцію відповідно до встановленої процедури або звернутися до суду на будь-якому етапі.

Спеціаліст з адміністрування (ГВП) визначається відповідальною особою за реєстрацію скарг. Ця особа веде журнал реєстрації скарг і забезпечує належний облік усіх поданих скарг.

У зв'язку з процесами цифровізації будуть забезпечені розширені можливості для подання скарг. Пропозиції або скарги можуть подаватися електронною поштою, через вебсайт, онлайн-платформу, телефоном, поштою або через скриньку для скарг на вебсайті. Канали подання скарг будуть визначені та доведені до відома працівників під час щотижневих зустрічей.

Пропозиція є зверненням працівника проекту, яке містить поради, рекомендації або думки щодо умов праці, охорони праці та безпеки, управлінських практик або загального робочого середовища, спрямовані на підвищення ефективності, безпеки, справедливості та добробуту на робочому місці, і розглядається в межах внутрішнього механізму зворотного зв'язку та пропозицій для працівників.

Працівникам проекту рекомендується використовувати неформальні способи врегулювання розбіжностей або спорів. Якщо працівники мають обґрунтовану скаргу або претензію щодо своєї роботи чи осіб, з якими вони працюють, вони, за можливості, повинні спочатку обговорити це зі своїм керівником. Може бути можливим досягнення рішення у неформальний спосіб між працівником і керівником. Це підвищує ймовірність того, що спір буде вирішений швидше та ближче до джерела проблеми і з меншою ймовірністю переросте у складну для вирішення проблему.

**Формальна скарга:** якщо питання є серйозним та/або працівник бажає порушити його у формальному порядку, працівник повинен викласти скаргу у письмовій формі своєму керівнику та/або через наведені нижче канали.

**Канали подання скарг:**

а) у письмовій формі:

- електронною поштою: ez@mon.gov.ua та копія на marina.chubenko@mon.gov.ua
- поштою: 01135, м. Київ, просп. Берестейський, 10

б) особисто (з подальшою письмовою фіксацією отримувачем):

- телефоном: (044) 481-47-57, (044) 481-47-65, (044) 481-47-95
- усно, звернувшись до координатора з питань розгляду скарг

Працівники проекту також можуть використовувати публічні канали механізму розгляду скарг, визначені нижче:

**Міністерство освіти і науки України (МОН):**

- телефоном: (044) 481-47-57, (044) 481-47-65, (044) 481-47-95
- електронною поштою: ez@mon.gov.ua
- через офіційну вебсторінку: mon.gov.ua
- у письмовій формі: 01135, м. Київ, просп. Берестейський, 10
- особисто: за вказаною адресою або в інших визначених уповноважених органах
- інше: письмові скарги, подані безпосередньо працівникам проекту (наприклад, під час проектних зустрічей)

**Служба освітнього омбудсмена:**

- електронною поштою: ez@eo.gov.ua
- через вебсторінку: <http://zvernennya.eo.gov.ua>
- у письмовій формі: 04053, м. Київ, Львівська площа, 14А
- телефоном: +380 951 438 726

**Урядовий контактний центр:**

- телефоном: 1545

**Отримання, підтвердження та реєстрація:**

- працівник подає скаргу через один із визначених каналів координатору проекту;
- працівникам, за можливості, рекомендується використовувати форму скарги, яка надається всім працівникам у паперовій або електронній формі;
- якщо працівник бажає подати скаргу усно, телефоном або особисто, відповідальна особа за реєстрацію скарг оформлює її від його/її імені та забезпечує її подальшу обробку через ті самі канали;
- за запитом скарги можуть подаватися анонімно. Ця можливість чітко зазначається у формі скарги та/або у випадках усного подання;
- якщо анонімність не вимагається, працівник надає контактні дані або інший спосіб для отримання інформації про стан розгляду скарги;
- усі отримані скарги вносяться до журналу реєстрації скарг на робочому місці;
- у всіх випадках відповідальна особа за реєстрацію скарг невідкладно контактує із заявником для підтвердження отримання, реєстрації та оцінки прийнятності скарги і надає реєстраційний номер. Будуть встановлені та дотримуватимуться чіткі та загальнодоступні строки надання відповіді.

**Перевірка та оцінка скарги:**

- розгляд та оцінка скарги, а також подання результатів координатору проекту здійснюються менеджером проекту – керівником групи консультантів із залученням, за потреби, відповідних спеціалістів у межах їх компетенції, за винятком випадків, коли скарга безпосередньо стосується менеджера проекту;
- для перевірки скарги вона має бути обговорена з працівником, розслідувана, а докази мають бути зібрані настільки, наскільки це можливо. За необхідності це може включати виїзди на місце для проведення співбесід або з'ясування фактів щодо інциденту чи питання;
- менеджер проекту може залучити відповідального працівника або представника відповідного підрозділу (наприклад, соціального або юридичного) залежно від характеру скарги для забезпечення неупередженого та професійного розгляду;
- у випадках, коли скарга стосується менеджера проекту, відповідальна особа за розгляд скарги та подання результатів координатору проекту визначається за дорученням координатора проекту;
- менеджер проекту (або визначена відповідальна особа, у відповідних випадках) приймає рішення щодо прийнятності скарги або необхідності її ескалації.

#### **Відповідь та зворотний зв'язок:**

- як початкова відповідь заявник буде поінформований про результати оцінки прийнятності та заходи, вжиті для вирішення скарги. Така початкова відповідь надається офіційним листом, електронною поштою або телефоном протягом 30 робочих днів з дати отримання;
- щодо прийнятних та простих скарг менеджер проекту надає відповідь без додаткового розгляду протягом 15 днів з дати отримання, пропонуючи заходи щодо усунення порушення та досягаючи домовленості із заявником;
- щодо скарг, які потребують додаткової оцінки, менеджер проекту зв'язується із заявником телефоном або проводить офіційну зустріч для отримання додаткової інформації та протягом 45 днів з дати отримання надає відповідь із викладенням запропонованих заходів щодо вирішення та погоджених подальших кроків;
- у всіх випадках відповідь повинна чітко пояснювати запропоновані дії, включаючи можливі альтернативи, а також, за необхідності, роз'яснювати права та можливості заявника, зокрема:
  1. погодитися на продовження процесу розгляду скарги;
  2. звернутися із запитом про повторний розгляд;
  3. скористатися іншими організаційними, судовими або позасудовими засобами захисту.

Якщо заявник приймає відповідь, рішення виконується, а в журналі скарг зазначається дата закриття (вирішення) скарги.

#### **Процедура апеляції:**

- механізм розгляду скарг не замінює та не обмежує судові й адміністративні засоби захисту, необхідні для вирішення спорів, що виходять за межі компетенції механізму розгляду скарг. Основною функцією механізму розгляду скарг є вирішення питань у момент їх виникнення до того, як вони загостряться до рівня, що вимагатиме судового або адміністративного розгляду. Отже, працівники зберігають право звернутися до суду, якщо вони не задоволені результатами розгляду скарги.

#### **Домовленість та вирішення:**

- якщо скаргу вирішено, відповідальна особа документує вжиті заходи, час, необхідний для вирішення, та задовільний результат;

- якщо скаргу не вирішено, відповідальна особа фіксує додаткову інформацію, включаючи вжиті заходи, здійснену комунікацію та остаточні рішення, прийняті заявником та організацією щодо альтернативних варіантів;
- у документації повинна забезпечуватися конфіденційність, якщо цього вимагає заявник;
- у всіх випадках ведеться облік загальної кількості скарг, часу, необхідного для їх вирішення, та кількості невирішених випадків.

## 11. УПРАВЛІННЯ ПІДРЯДНИКАМИ

Незалежно від того, чи використовуватиме Проєкт «Освіта заради результатів» Стандарти закупівельні документи Банку 2017 року для процедур закупівель і контрактів, чи Національні керівні принципи закупівель, обидва підходи повинні включати вимоги щодо праці та охорони праці, здоров'я і безпеки, які мають відповідати національному законодавству України та ЕСС2.

У межах процесу відбору проєктувальників і будівельних підрядників, які залучатимуть контрактних працівників, ГВП та/або консультант з нагляду можуть перевіряти таку інформацію:

- інформацію з публічних реєстрів, наприклад, корпоративних реєстрів та публічних документів щодо порушень застосовного трудового законодавства, включаючи звіти інспекції праці та інших органів контролю;
- ліцензії на здійснення діяльності, реєстраційні документи, дозволи та погодження;
- документи щодо системи управління трудовими ресурсами, включаючи питання охорони праці, наприклад, процедури управління трудовими ресурсами;
- інформацію про відповідальних осіб з питань управління трудовими ресурсами, безпеки та охорони здоров'я, їхню кваліфікацію та сертифікацію;
- сертифікати/дозволи/підтвердження навчання працівників для виконання відповідних робіт;
- облік порушень вимог безпеки та охорони здоров'я та заходів реагування;
- облік нещасних випадків і смертельних випадків та повідомлення, подані до органів влади;
- облік передбачених законом виплат працівникам та підтвердження їх участі у відповідних програмах;
- відомості з нарахування заробітної плати працівникам, включаючи відпрацьований час та фактично отриману оплату;
- інформацію про членів комітету з безпеки та протоколи засідань;
- копії попередніх договорів з підрядниками та постачальниками, які підтверджують включення положень та умов, що відображають вимоги ЕСС2.

ГВП загалом, а також конкретно визначена особа у складі ГВП (наприклад, спеціаліст з екологічних та соціальних питань) здійснюватимуть моніторинг діяльності підрядників щодо контрактних працівників. Такий моніторинг може включати періодичні аудити, інспекції та/або вибіркові перевірки місць реалізації проєкту чи робочих майданчиків та/або облікових документів і звітів щодо управління трудовими ресурсами, підготовлених підрядниками. Документи та звіти підрядників щодо управління трудовими ресурсами можуть включати:

- (а) репрезентативну вибірку трудових договорів або інших домовленостей між третіми сторонами та контрактними працівниками;
- (б) облік отриманих скарг та інформацію про їх вирішення;
- (в) звіти щодо перевірок безпеки, включаючи смертельні випадки, інциденти та

виконання коригувальних заходів;

(d) облік випадків недотримання національного законодавства;

(e) облік навчання, проведеного для контрактних працівників з метою роз'яснення умов праці та охорони праці і безпеки у межах проєкту.

Підрядники, залучені в рамках Проєкту, будуть зобов'язані за умовами договору дотримуватися цього ПУТР, підготувати плани управління трудовими ресурсами та охорони праці для конкретних об'єктів до початку виконання робіт, а також забезпечити, щоб усі працівники були поінформовані про свої права, обов'язки та механізми розгляду скарг. Дотримання цих вимог контролюватиметься ГВП.

## **12. ПРАЦІВНИКИ ГРОМАД**

У межах проєкту не передбачається внесок громад, і працівники громад не залучатимуться до виконання дрібних робіт у межах проєкту.

## **13. ПРАЦІВНИКИ КЛЮЧОВИХ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ**

Проєкт фінансуватиме дрібні реабілітаційні роботи, а основними постачальниками будівельних матеріалів, інструментів та обладнання. У межах Проєкту «Удосконалення вищої освіти в Україні заради результатів» ризик використання дитячої або примусової праці, а також виникнення серйозних проблем у сфері безпеки серед працівників первинного постачання є незначним або відсутнім. Якщо буде виявлено будь-які ризики, пов'язані з дитячою або примусовою працею чи безпекою, ГВП розробить процедури для реагування на такі ризики.