

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ
УКРАЇНИ**

**УДОСКОНАЛЕННЯ
ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ЗАРАДИ
РЕЗУЛЬТАТІВ
(Р171050)**

Порядок організації праці
(Проект)

січень 2021 року

Список скорочень

EHS		Керівні принципи щодо охорони навколишнього середовища, охорони праці та техніки безпеки
РДЕСМ		Рамковий документ з екологічного і соціального менеджменту
ПЕСМ	-	План екологічного і соціального менеджменту
ЕСС	-	Екологічні та соціальні стандарти
ГІП		Належна міжнародна галузева практика
МРВС	-	Механізм розгляду та врегулювання скарг
ЗВО	-	Заклади вищої освіти
LMP	-	Порядок організації праці
МОН	-	Міністерство освіти і науки України
ОПТБ	-	Охорона праці та техніка безпеки
PBCs	-	Умови, засновані на результатах
ГВП	-	Група впровадження проєкту

Зміст

1.	ОПИС ПРОЄКТУ	4
2.	ОГЛЯД ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПРОЄКТІ	5
3.	ОЦІНКА ОСНОВНИХ ПОТЕНЦІЙНИХ КАДРОВИХ РИЗИКІВ	6
4.	КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВИЛА ТА УМОВИ	7
4.1	Види трудових договорів	8
4.2	Заробітна плата та відрахування	10
4.3	Тривалість робочого часу	11
4.4	Період відпочинку	12
4.5	Вихідні дні	12
4.6	Відпустки	13
4.7	Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця	14
4.8	Надурочні роботи	15
4.9	Трудові спори	16
4.10	Професійні спілки	18
5.	КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ	18
6.	ЕСС 2 ТА НЕВІДПОВІДНОСТІ У ПОЛІТИЦІ	23
6.1	ЕСС 2 - ПРАЦЯ ТА ВИМОГИ ДО УМОВ ПРАЦІ	23
6.2	Невідповідність політики	24
7.	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ	24
8.	ПОЛІТИКИ І ПРОЦЕДУРИ	25
9.	ДОЗВОЛЕНИЙ ВІК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	29
10.	УМОВИ	29
11.	МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ СКАРГ	29
12.	УПРАВЛІННЯ ПІДРЯДНИКАМИ	30
13.	МУНІЦИПАЛЬНІ ПРАЦІВНИКИ	31
14.	ПРАЦІВНИКИ ПЕРВИННОГО ПОСТАЧАННЯ	31

1. ОПИС ПРОЄКТУ

Запропонована ціль проєкту, орієнтована на розвиток (ЦПОР), для проєкту «Удосконалення вищої освіти в Україні заради результатів» полягає в підвищенні ефективності, покращенні умов забезпечення якості та прозорості системи вищої освіти в Україні.

Досягнення ЦПОР Проєкту очікується за рахунок реалізації чотирьох компонентів, як описано нижче:

Компонент 1: Секторальне покращення управління, фінансування, якості та прозорості буде сприяти діяльності Уряду України щодо впровадження та моніторингу секторальних реформ, що впливають на управління, фінансування, якість та прозорість вищої освіти, а також стратегічної комунікації, пов'язаної із проєктом та ширшою реформою вищої освіти. Підкомпоненти: в рамках підкомпоненту 1.1 будуть надаватися стратегічні секторальні інвестиції для зміцнення управління, планування та моніторингу системи, а в рамках *підкомпоненту 1.2: Стратегічні результати для посилення заснованих на результатах стимулів у вищій освіті* будуть фінансуватися основні умови, засновані на результатах (РВС), що стосуються запровадження та впровадження стимулів, заснованих на результатах, на системному рівні та на рівні установ у системі вищої освіти. В рамках Підкомпоненту проєкту буде надаватися співфінансування результатів за наступними визначеними РВС:

- РВС 1: Реалізація формули фінансування закладів вищої освіти (ЗВО), заснованої на результатах діяльності, що включає компонент сталого фінансування і компонент фінансування на основі результатів діяльності.
- РВС 2: Фінансова автономія ЗВО. Запропонований Проєкт підтримуватиме реалізацію бачення Уряду щодо фінансової автономії ЗВО шляхом фінансування діяльності, яка створюватиме засади для такої автономії. В рамках цього РВС будуть підтримані два РВС:
 - РВС 2.1: Фінансова автономія ЗВО: законодавство. Це включатиме необхідні поправки до Закону «Про вищу освіту» та/або пов'язаних законів з метою вирішення питань щодо бюджетних установ та інших аспектів фінансової автономії ЗВО.
 - РВС 2.2: Фінансова автономія: прийняття підзаконних актів. Це включатиме розробку і прийняття підзаконних актів щодо фінансової автономії ЗВО відповідно до діючого законодавства.
- РВС 3: Підписані договори із ректорами, засновані на результатах діяльності, що містять цільові показники діяльності (масштабований) (цільові показники діяльності спільно узгоджуються МОН та ректором ЗВО).

Компонент 2: Об'єднання та партнерства для покращення ефективності та якості надаватиме підтримку Уряду у покращенні фінансової ефективності вищої освіти та підтримку об'єднаним ЗВО в покращенні умов для якісного навчання та викладання в рамках процесу об'єднання закладів. Цей компонент також складається із двох підкомпонентів:

Підкомпонент 2.1: Стратегічні інвестиції для забезпечення успішного об'єднання університетів В рамках цього підкомпоненту МОН буде відбирати ЗВО, що сприяють успішному впровадженню реформ управління та фінансової автономії, а також покращенню якості вищої освіти¹. Ці ЗВО отримуватимуть «пакети підтримки об'єднання» - пакети фінансування - для інвестування в ремонтні роботи (дрібномасштабні будівельні роботи) для лабораторій для викладання, досліджень та/або навчання, обладнання для лабораторій, умов для підтримки навчання та освітнього простору, сучасної цифрової інфраструктури та ІТ для підтримки дистанційного навчання, та інших дрібномасштабних ремонтних робіт. Нове будівництво не підтримуватиметься. Підкомпонент 2.2 – Стратегічні результати для підтримки консолідації у сфері вищої освіти буде фінансувати основний результат, пов'язаний із вибіркою (РВС), що стосується об'єднання закладів та оптимізації мережі закладів вищої освіти в Україні. Цей компонент керуватиметься підходом, заснованим на результатах, та в його рамках буде здійснюватися співфінансування результату в рамках зазначеного нижче РВС:

- РВС 4: Кількість об'єднань державних ЗВО, що знаходяться у сфері управління МОН (масштабоване). Цей РВС є масштабованим, вимірюватиметься кількістю об'єднань державних ЗВО, які знаходяться у сфері управління МОН.

Компонент 3 – Розбудова спроможності та розширення освітнього простору спрямований на розбудову спроможності та покращення освітнього середовища, академічних менеджерів та дослідницького потенціалу ЗВО, зокрема з фокусом на підтримку ЗВО у збереженні безперервності навчання та операційної стійкості за допомогою віддаленого та дистанційного навчання. У короткостроковій перспективі, це створить підтримку для ЗВО у запровадженні нових методів роботи, зумовлених COVID-19. Цей компонент також включає створення оперативної команди підтримки при МОН, до роботи в якій залучатимуться невелика кількість тематичних консультантів для сприяння процесу впровадження фінансової, академічної та інших типів автономії на інституційному рівні.

Компонент 4: Управління Проектом, моніторинг та оцінка спрямований на підтримку ефективного управління та впровадження запропонованого проекту. На додаток, в рамках цього компоненту буде фінансуватися поточне управління проектом та моніторинг запропонованого проекту через створення та підтримку діяльності Групи впровадження проекту (ГВП) в Міністерстві освіти та науки (МОН).

2. ОГЛЯД ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПРОЄКТІ

Кількість працівників проекту: на даному етапі потреби в робочій силі і точна кількість працівників проекту не можуть бути визначені. Діяльність проекту та організації, які надаватимуть підтримку, будуть відомі після відповідного оновлення ефективності проекту і проекту LMP. Відповідно до сфери охоплення проекту та запропонованих заходів для виконання дрібномасштабних ремонтних і будівельних робіт у відібраних закладах освіти може бути залучено близько 150-200 (уточнюється) будівельників. За оцінками, 20-40 чоловік будуть найняті або в якості індивідуальних консультантів, або в якості співробітників консалтингових компаній для надання технічної допомоги в рамках проекту.

Очікується, що до проекту будуть залучені наступні категорії працівників проекту, як це визначено в ЕСС2:

¹ Заклади вищої освіти, що беруть участь в реалізації спільного з Європейським інвестиційним банком (ЄІБ) та Північною екологічною фінансовою корпорацією проекту «Вища освіта України», не братимуть участь в процесах об'єднання.

Основні працівники проєкту: основні працівники включатимуть індивідуальних консультантів, які працюють в складі Групи впровадження проєкту (ГВП), створеної при МОН. За оцінками кількість основних працівників буде складатися з 5-7 основних співробітників, які будуть відповідати за управління проєктом, моніторинг, оцінку і звітність, дотримання фідучіарних, екологічних і соціальних вимог.

Працівники, що працюють за договором: працівники, що працюють за договором, будуть залучатися для виконання дрібномасштабних робіт, а також для надання технічної допомоги в рамках проєкту. Число працівників, що працюють за договором, в даний час оцінюється приблизно в 150 чоловік, але воно може змінюватися в залежності від того, скільки працівників Підрядник може найняти в обраних ЗВО.

Трудові мігранти: очікується, що міжнародні мігранти не будуть залучатися в рамках цього проєкту. Однак, деякі внутрішні мігранти, тобто робітники з інших регіонів України, можуть бути працевлаштовані в якості робітників за межами регіону свого проживання. Основні ризики, пов'язані з цими працівниками, полягають в тому, що вони можуть бути найняті на неповний робочий день /на тимчасовій основі без певного соціального пакету/ договорів у письмовому вигляді тощо. Можливо також, що некваліфікованим працівникам доведеться працювати надурочно без відповідної оплати.

Необхідні форми зайнятості: основні працівники в ГВП повинні залучатися на повний робочий день цілий рік протягом терміну впровадження проєкту. Терміни і послідовність виконання робіт в рамках проєкту в даний час не можуть бути визначені. Цей розділ може бути заповнений після визначення послідовності виконання плану впровадження проєкту і доопрацювання планів закупівель.

3. ОЦІНКА ОСНОВНИХ ПОТЕНЦІЙНИХ КАДРОВИХ РИЗИКІВ

Види діяльності проєкту

Діяльність, передбачена в рамках підкомпоненту 2.1 проєкту, включає будівельні роботи, пов'язані з реконструкцією і ремонтом навчальних приміщень відібраних закладів вищої освіти. Дрібномасштабні будівельні роботи можуть включати реконструкцію лабораторій для викладання, досліджень та/або навчання, обладнання для лабораторій, засоби підтримки навчання та освітні простори, сучасну цифрову інфраструктуру та ІТ для підтримки дистанційного навчання, а також інші дрібномасштабні ремонтні роботи, наприклад, для покращення пожежної безпеки. Нове будівництво не підтримуватиметься. Решта діяльності включає в основному технічну допомогу та консультаційну діяльність з підвищення якості та покращення системи фінансування вищої освіти в Україні.

Основні кадрові ризики і небезпеки

Основні кадрові ризики, пов'язані з охороною праці та технікою безпеки, відносяться до вищезазначених дрібномасштабних робіт. Конкретні будівельні роботи в даний час невідомі, оскільки заклади вищої освіти повинні будуть визначити їх у своїх заявках під час реалізації проєкту. Однак, можна припустити, що деякі з цих загальних ризиків будуть включати, зокрема наступні:

- Висотні роботи;
- Переміщення предметів, піднімання важких конструкцій / обладнання;
- Небезпека послизнутися, спотикнутися та впасти;
- Шум;

- Вплив хімічних речовин (фарби, розчинники, мастильні матеріали і паливо, порошкоподібний кремнезем, паливні матеріали тощо);
- Завантаження-розвантаження матеріалів і перенесення важких предметів вручну;
- Обвал котловану;
- Небезпека, пов'язана зі знесенням і будівельним сміттям, наприклад азбестовмісні матеріали, використовувані для ізоляції (дахів, стін тощо), свинцевмісні фарби на стінах, вікнах тощо;
- Електромонтажні роботи;
- Небезпека, пов'язана зі зварювальними роботами;
- Пил, часточки та матеріали, які переносяться повітрям, тощо;
- Дорожньо-транспортні пригоди;
- Біологічна небезпека (демонтаж каналізаційної системи тощо);
- Ризики, пов'язані з поширенням COVID-19 серед працівників.

У той час, як законодавство України в сфері організації праці та охорони праці і техніки безпеки є доволі широким (як представлено нижче), його фактичне застосування та дотримання виявилися недостатніми, особливо з точки зору забезпечення дотримання правил техніки безпеки та охорони праці. Це може особливо стосуватися гігієни, умов проживання та трудових прав сезонних робітників, які можуть не бути жителями місцевості, де відбуваються дрібномасштабні роботи. Виходячи з досвіду роботи проєктів, пов'язаних з будівництвом, в Україні, передбачається, що тривалі надурочні години роботи можуть бути потенційним кадровим ризиком, а також відсутність належного періоду відпочинку протягом тижня. Інші кадрові ризики не вважаються істотними. В Україні також існує кілька нормативних актів, що регулюють залучення трудових мігрантів, про що йдеться нижче. Згідно з первинною перевіркою і звітами по країні, ризик проєкту, пов'язаний із гендерно-зумовленим насильством, оцінюється як низький. Однак, ГВП буде стежити за розвитком подій і коригувати профіль ризику у разі зміни.

4. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВИЛА ТА УМОВИ

У цьому розділі наведені *основні аспекти* національного трудового законодавства щодо умов праці, а також застосування національного законодавства до різних категорій працівників, визначених у Розділі 1. В огляді основна увага приділяється законодавству, що стосується пунктів, викладених у параграфі 11 ЕСС2 (тобто заробітної плати, відрахувань і соціального пакету).

Відносини між роботодавцем і працівником регулюються Трудовим кодексом України (далі - ТК)², який є основним законодавчим актом, що регулює трудові відносини в Україні, і був прийнятий у 1971 році. Ряд положень ТК детально опрацьовано в підзаконних актах.

Закон України «Про оплату праці»³ визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які приймаються на роботу на підставі трудового договору з підприємством або фізичною особою.

Закон України «Про відпустки»⁴ встановлює державні гарантії права на відпустку, відпочинок, визначає умови, тривалість та порядок їх надання працівникам для задоволення власних потреб, інтересів та всебічного розвитку особистості.

² Трудовий кодекс України (ТК) від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII

³ Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР

⁴ Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР

Закон України «Про колективні договори і угоди»⁵ визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння в регулюванні трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Закон України «Про зайнятість населення»⁶ визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії державного захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

17 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 530-IX⁷ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким вносяться зміни, зокрема, до законів, що регулюють трудові відносини. Прийняті зміни до Трудового кодексу спрямовані на вирішення питань, пов'язаних з віддаленою роботою, гнучким графіком і заробітною платою/компенсаціями під час призупинення діяльності.

4.1 Види трудових договорів

Згідно з Конституцією України (стаття 43) кожен має право на працю, що включає 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 будь-який громадянин України. Однак, нерезиденти повинні надати певні документи, перш ніж почати працювати в Україні. Перший - це дозвіл на роботу.

Відповідно до статті 23 Трудового кодексу України, існують такі види трудових договорів:

Основними видами трудових договорів є: а) безстроковий трудовий договір (на невизначений строк); б) трудовий договір на визначений строк; в) трудовий договір на час виконання певної роботи (тимчасової або сезонної роботи):

Безстроковий трудовий договір. Цей тип договору є найбільш поширеним в Україні. Цей тип договору регулюється ТК і трудовим законодавством України, зазначеними вище, внутрішніми правилами роботодавця (підприємства) і колективним договором.

Трудовий договір на визначений строк. Єдина відмінність даного виду договору від першого полягає в тому, що сторони обмежують свою співпрацю певним періодом часу, виходячи з виду виконуваної діяльності: а) умови роботи (наприклад, для заміщення працівниці в декретній відпустці); б) характер виконуваної роботи (наприклад, наймання працівника для виконання тимчасових ремонтних робіт); в) інтереси працівника (наприклад, у зв'язку з сімейними обставинами). Трудові договори на визначений строк, особливо ті, які підлягають переукладанню один або кілька разів, вважаються трудовими договорами, укладеними на невизначений строк (ст.391 ТК). Існують два спеціальних види трудових договорів на визначений строк, таких як трудові договори з (1) тимчасовими і (2) сезонними працівниками. Умови такої роботи визначаються спеціальними законодавчими актами (ст.7 ТК).⁸

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.⁹

⁵ Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ

⁶ Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>

⁸ Укази Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310-09 і «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-09

⁹ До переліку сезонних робіт і виробництв входять:

- (1) Лісова промисловість і лісове господарство
- видобуток смоли і деревної сірки;

Тимчасова робота - це вид зайнятості, при якому працівники зайняті тільки протягом певного періоду часу. Трудовий договір про тимчасову роботу може бути укладений на термін, що не перевищує 2 місяців, а в разі заміщення відсутнього працівника - на термін, що не перевищує 4 місяців. Трудовий договір на тимчасові та сезонні роботи припиняється після його закінчення. Ця особлива форма договору фактично є договором про надання послуг. Використовуючи такого роду договори, сторони погоджуються і визнають, що всі умови їх співпраці викладені в договорі.

Випробувальний термін. Сторони трудового договору можуть домовитися про випробувальний термін для перевірки компетентності працівника (ст.26 ТК). Згідно зі статтею 27 ТК України, випробувальний термін не може перевищувати 3 місяців поспіль для штатних працівників. У деяких випадках він може бути до 6 місяців поспіль, але це має бути погоджено з первинною профспілковою організацією. Випробувальний термін для робітників (так званих «синіх комірців») не може перевищувати 1 місяць.

ТК вимагає, щоб трудовий договір укладався в письмовій формі (ст.24 ТК), проте не забороняє укладення трудового договору в усній формі. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання робіт, не передбачених трудовим договором (Ст.31 ТК). Закон передбачає, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. (ст.9 ТК). Трудовий договір може містити додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників (ст.9¹ ТК).

Згідно ст.24 ТК, додержання письмової форми договору є обов'язковим: а) коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; б) при укладенні трудового договору з неповнолітнім; в) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу; г) при організованому наборі працівників; ґ) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; д) при укладенні трудового контракту¹⁰.

-
- заготівля смоли пнів;
 - захист лісу;
 - збір насіння;
 - збирання врожаю;
 - лісогосподарські роботи.
 - (2) Торф'яна промисловість
 - підготовчі роботи на болотах;
 - видобуток, сушка і заготівля торфу;
 - ремонт і технічне обслуговування технологічного обладнання.
 - (3) Сільське господарство
 - садівництво, виноградарство, буряківництво, хмелярство, картоплярство та збирання врожаю, тютюн, корми, баштанні, лікарські рослини;
 - робота на інкубаторіях і птахівницьких і міжгосподарських інкубаторних станціях.
 - (4) Галузі обробної промисловості
 - робота на підприємствах переробки плодоовочевої продукції;
 - робота на підприємствах цукрової промисловості;
 - первинне виноробство.
 - (5) Санаторії та бази відпочинку
 - роботи, пов'язані зі спа-послугами.
 - (6) Транспортно-дорожній комплекс
 - авіація, яка працює у сфері сільського та лісового господарства.

¹⁰ Трудовий контракт може бути укладений тільки з певними категоріями працівників, передбаченими законодавством України (директорами юридичних осіб, науковцями, працівниками залізничного транспорту загального користування, які надають послуги пасажиром, сільськогосподарськими працівниками).

До початку роботи роботодавець зобов'язаний (Ст.29 ТК): 1) роз'яснити працівникові права і обов'язки, та поінформувати про умови праці, пільги і компенсації, небезпечні і шкідливі виробничі фактори та можливі наслідки їх впливу; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, промислової санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

4.2 Заробітна плата та відрахування

Заробітна плата обчислюється в грошовій формі (ст.94 ТК). Колективним договором, як виняток, може бути передбачена часткова виплата заробітної плати в натуральній формі, що не перевищує 30 відсотків від усієї заробітної плати на місяць,¹¹ що не узгоджується з ЕСС2.

Заробітна плата може складатися з: базової заробітної плати, додаткових виплат заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Форми і системи оплати праці, норми праці, ставки, тарифи, схеми оплати праці, премії, винагороди та інші стимулюючі, компенсаційні та гарантійні виплати часто передбачаються в колективному договорі.

Заробітна плата виплачується регулярно в терміни, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць за термін, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який проводиться виплата (ст.15 ТК).

Мінімальна заробітна плата гарантується законом (ст. 95 ТК). Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється урядом не рідше одного разу на рік і не може бути нижче прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку. Мінімальна заробітна плата підлягає індексації.

Відрахування із заробітної плати можуть проводитися тільки у випадках, передбачених законодавством (ст.127 ТК).

Існують три види відрахувань (ст. 127 ТК): і. обов'язкові платежі (податок на прибуток, єдиний соціальний внесок, військовий збір); ii. відрахування з метою забезпечення виконання зобов'язань перед третіми особами (наприклад, аліменти та інші платежі за виконавчими документами); iii. відрахування для покриття заборгованості перед компанією.

Відрахування повинні проводитися 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 (ст.128 ТК).

Роботодавець повідомляє працівника про (ст. 110 ТК): і) загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат; ii) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; iii) суму заробітної плати, що належить до виплати. Відрахування, не передбачені законом, заборонені.

Закон України «Про оплату праці» (Стаття 1) визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Винагорода складається з основної заробітної плати – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (робочий час, результати роботи тощо.), і додаткової заробітної плати - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Відповідно до статті 3 зазначеного Закону мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну

¹¹ Стаття 24 Закону України "[Про оплату праці](#)"

(годинну) норму праці. У разі, якщо рівень заробітної плати працівника, який виконав місячну норму праці, нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати, роботодавець здійснює доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Станом на листопад 2019 року мінімальна заробітна плата становить 5000 грн (приблизно 176 доларів США). Роботодавці зазвичай автоматично відраховують із заробітної плати податок на прибуток і військовий збір і перераховують їх відповідним фіскальним органам, а також додатково сплачують внести на соціальне страхування за кожного працівника.

4.3 Тривалість робочого часу

Трудовий кодекс України (стаття 50) передбачає тривалість робочого часу, яка не перевищує 40 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється (стаття 51 ТК 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 в період канікул) - 24 години на тиждень.
- для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Згідно зі статтею 54 Трудового кодексу, при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Неповний робочий день може бути встановлений за угодою між сторонами або з ініціативи роботодавця (ст.56 ТК). Крім того, роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий день на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років, або дитину з інвалідністю. Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Якщо введення неповного робочого часу ініційовано роботодавцем, то він зобов'язаний повідомити про це працівника не пізніше ніж за 2 місяці до встановлення нових умов праці.

Залучення жінок до роботи в нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, в яких це має особливу необхідність і допускається в якості тимчасового заходу. Залучення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, до робіт у нічний час, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та відряджень не допускається. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їхньої згоди. (Трудовий кодекс, статті 175-177).

В цілому, закон забороняє надурочні роботи і допускає надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках (Стаття 62 ТК): а) надзвичайні ситуації; б) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку; в) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів; г) при

необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування державного чи громадського майна; д) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. (ст.65 ТК). Роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Винагорода за надурочні роботи виплачується в подвійному розмірі. Не допускається надання вихідного дня в якості компенсації за надурочні роботи (ст.106 ТК).

Існує можливість встановлення нефіксованої тривалості робочого дня у випадках неможливості оцінити тривалість робочого дня для певної категорії працівників.¹² Роботодавець передбачає перелік посад і категорій працівників з нефіксованою тривалістю робочого дня в колективному договорі.

Як зазначено вище, роботою в нічні години вважається робота, що починається з 22: 00 і триває до 6: 00. Робота в нічні години скорочується на одну годину (ст.54 ТК).

Забороняється залучення до роботи в нічний час наступних категорій працівників: i) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років; ii) неповнолітніх працівників; iii) інших категорій працівників, передбачених законом.

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному загальною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче додаткових 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. (ст.108 ТК).

4.4 Період відпочинку

Працівникам надається перерва на відпочинок та харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва на відпочинок і харчування зазвичай надається через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього розпорядку. Працівники повинні використовувати час перерви на свій розсуд. Протягом цього часу вони можуть бути відсутніми на робочому місці. (Стаття 66 Трудового кодексу).

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна становити не менше сорока двох годин (ст.79 ТК). Працівникам, які працюють п'ятиденний робочий тиждень, надаються два вихідних дні на тиждень, а працюючим шестиденний тиждень – один день. Звичайний вихідний - неділя. Другий вихідний день повинен бути позначений розкладом підприємства (субота або понеділок).

Робота в дні відпочинку заборонена. Залучення працівників до роботи в дні відпочинку допускається тільки з дозволу профспілки підприємства у виняткових випадках, передбачених ст.71 ТК.

Якщо працівники зобов'язані працювати в дні відпочинку, вони мають право на інший вихідний день або грошову компенсацію в подвійному розмірі (ст.72 ТК).

4.5 Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. Безперервний щотижневий період відпочинку повинен становити не менше сорока двох годин.

¹² Пункт 1 Рекомендацій «Про порядок надання працівникам з нефіксованою тривалістю робочого дня щорічної додаткової відпустки за особливий характер роботи», затверджених наказом Міністерства праці від 10.10.97 № 7

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні допускається тільки з дозволу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи або організації і тільки у виняткових випадках, встановлених законодавством.

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

1) для попередження або ліквідації наслідків стихійних лих, епідемій, епізоотій, промислових аварій і негайного усунення їх наслідків;

2) для запобігання нещасним випадкам, які загрожують або можуть загрожувати життю або нормальним умовам життя людей, втрати або пошкодження майна;

3) для виконання термінових непередбачуваних робіт, від яких залежить подальше нормальне функціонування підприємства, установи чи організації в цілому або їхніх окремих підрозділів;

4) для виконання термінових вантажно-розвантажувальних робіт з метою уникнення або запобігання простоїв рухомого складу або скупчення вантажу в пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні здійснюється на підставі письмового наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним/нею органу.

Робота у вихідний день може бути компенсована за угодою сторін наданням ще одного дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі. (Трудовий Кодекс, Статті 66-71)

4.6 Відпустки

Громадянам, які мають трудові відносини з підприємствами, установами або організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузі, а також працюючим за трудовим договором з фізичною особою, надаються щорічні (основні та додаткові) відпустки зі збереженням робочого місця (посади) та заробітної плати за їх періоди.

Закон України «Про відпустки» встановлює види відпустки. Установлюються такі види відпусток:

- 1) щорічні відпустки
 - основна відпустка;
 - додаткова щорічна відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
 - додаткова щорічна відпустка за особливий характер праці;
 - додаткова відпустка постраждалим в наслідок Революції Гідності ¹³(Трудовий кодекс, стаття 77).
- 2) відпустка у зв'язку з навчанням, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 3) творча відпустка;
- 4) декретна відпустка;
- 5) відпустка без збереження заробітної плати;

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів. (стаття 10 Закону «Про відпустки»).

Щорічна основна відпустка надається працівникам на строк не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, що обчислюється з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. (Трудовий Кодекс, Статті 74-75).

¹³ Українська революція 2014 року (також відома як революція Євромайдану або Революція Гідності) відбулася в Україні протягом листопада 2013 року-лютого 2014 року, коли серія кровопролитних подій за участю протестувальників, ОМОНу і невідомих стрільців у столиці, Києві, завершилася поваленням обраного Президента України і поваленням українського уряду.

Інші оплачувані та неоплачувані відпустки або відпустки по догляду та хворобі, надані роботодавцем протягом року, не відраховуються зі щорічної відпустки.

Національні свята, неробочі дні і загальні свята, що збігаються з періодом відпустки, не враховуються в період відпустки при обчисленні днів щорічної оплачуваної відпустки (статті 77-78 Трудового кодексу).

Через поширення COVID-19 до Трудового кодексу (стаття 84) з березня 2020 року були внесені нові зміни. У них зазначається, що у разі запровадження Кабінетом Міністрів України карантину, термін неоплачуваної відпустки не обмежується 15 календарними днями. Це означає, що працівникові за його/її згодою може бути надана неоплачувана відпустка на весь період карантину, встановлений Кабінетом Міністрів України.

4.7 Мінімальний вік працевлаштування та дитяча праця

Україна ратифікувала Конвенцію про мінімальний вік. Українське законодавство встановлює, що мінімальний вік для прийому на роботу становить **16 років** (ст.188 ТК). Діти, які досягли **15-річного** віку, як виняток можуть бути працевлаштовані за згодою батьків (ст.188 ТК). Крім того, працевлаштування дітей допускається після досягнення ними 14-річного віку за згодою батьків. Діти мають можливість виконувати легку роботу, яка не шкодить їхньому здоров'ю і не порушує процес навчання, а також повинна виконуватися у вільний від навчання час (ст.188 ТК). Однак, у законі чітко не визначені категорії легких видів робіт. Українське законодавство не передбачає можливості працевлаштування дітей віком молодше 14 років. Забороняється експлуатація дітей, які не досягли трудового віку, з використанням їхньої праці (ст.150 Кримінальний Кодекс України).

Порядок працевлаштування дітей визначається трудовим законодавством України.¹⁴

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору. Неповнолітній співробітник зобов'язаний представити:

- паспорт або інший документ, що засвідчує особу;
- трудову книжку;
- а у випадках, передбачених законом - документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи (ст.24 ТК).

Трудовий договір з неповнолітніми працівниками укладається виключно в письмовій формі (ст.24 ТК). Кожна юридична особа веде спеціальний облік працівників, які не досягли 18-річного віку, із зазначенням дати їх народження (ст.189 ТК).

Всі особи у віці до 18 років можуть бути прийняті на роботу тільки після попереднього медичного огляду. Більш того, працівники, які не досягли 21 року, щорічно проходять обов'язковий медичний огляд.¹⁵ Власник підприємства зобов'язаний здійснювати регулярний контроль за робочим часом працівників (СТ.60 ТК). Українське законодавство не передбачає спеціальної оцінки ризику та моніторингу робочого часу та умов праці дітей відповідно до ЄСС2.

До неповнолітніх працівників не можна застосовувати випробувальний термін (ст.26 ТК). Забороняється залучення неповнолітніх до робіт у шкідливих умовах праці.¹⁶ Неповнолітніх працівників не можна наймати для виконання:

- важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці;

¹⁴ Стаття 21 Закону України «Про охорону дитинства»

¹⁵ Стаття 191 ТК; Постанова Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників окремих категорій»

¹⁶ Стаття 43 Конституції України

- підземних робіт;
- роботи в нічний час;
- надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- підіймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені межі.¹⁷

Постановою Міністерства охорони здоров'я України¹⁸ передбачено перелік небезпечних робіт (перелік праці і робіт, які можуть виконуватися неповнолітніми, у тому числі роботи під землею, під водою або роботи з небезпечними машинами, обладнанням або інструментами). Ця Постанова передбачає кілька винятків і допускає залучення дітей у віці 17 років до деяких небезпечних робіт. Крім того, учні технікумів (закладів професійної (професійно-технічної) освіти) можуть займатися небезпечними роботами в рамках програми професійної підготовки протягом 4 годин на день за правилами охорони праці. Неповнолітні працівники можуть бути зайняті в галузях і роботах, пов'язаних з хімічною промисловістю, з дозволу керівника юридичної особи. Такі положення, що дозволяють особам у віці до 17 років займатися деякими видами небезпечних робіт, представляють собою розбіжність із вимогами ЕСС2.

Обмеження на підіймання й переміщення важких предметів неповнолітніми були затверджені постановою Міністерства охорони здоров'я України¹⁹. Ця вимога має виконуватися як юридичними, так і фізичними особами, які використовують працю неповнолітніх у віці від 14 до 18 років. Постанова передбачає заборону на залучення неповнолітніх до виконання робіт, пов'язаних виключно з підніманням, триманням або переміщенням важких предметів. Однак, неповнолітні, які не мають медичних протипоказань, допускаються до виконання робіт, що вимагають підіймання і переміщення важких предметів. Неповнолітні у віці до 15 років не допускаються до виконання тривалих робіт, що складаються з підіймання і переміщення важких предметів. Передбачається, що робота неповнолітніх із вантажами не повинна перевищувати 1/3 їх робочого часу. Ці положення не відповідають вимогам ЕСС2.

Діти, які досягли 15-річного віку, можуть бути прийняті на роботу без шкоди для їхнього здоров'я та освіти. Робочий час дітей віком до 16 років обмежено відповідно до їхніх потреб у розвитку та професійній підготовці.²⁰ Скорочений робочий час встановлюється для: а) працівників у віці від 16 до 18 років – до 36 годин на тиждень; б) працівників у віці від 15 до 16 років – до 24 годин на тиждень. Робочий час учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини зазначеного вище максимального робочого часу для осіб відповідного віку (ст.51 ТК). Заробітна плата неповнолітніх прирівнюється до заробітної плати штатних працівників (ст.194 ТК). Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.²¹ Неповнолітні працівники мають право на відпустку в будь-який час за своїм вибором.²² Роботодавець може звільнити неповнолітнього працівника тільки за згодою місцевого Державного комітету у справах неповнолітніх (ст.51 ТК).

4.8 Надурочні роботи

Роботодавець може замовити надурочні роботи в разі, якщо це пов'язано з питаннями національної оборони або надзвичайними ситуаціями.

¹⁷ Стаття 11 Закону України «Про охорону праці» та стаття 21 Закону України «Про охорону дитинства»

¹⁸ Постанова Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх»

¹⁹ Постанова Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких предметів неповнолітніми»

²⁰ Стаття 21 Закону України «Про охорону дитинства»

²¹ Стаття 6 Закону України «Про відпустки»

²² Стаття 11 Закону України «Про відпустки»

Відповідно до Трудового кодексу (стаття 62) роботодавець або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

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

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

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

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

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

До надурочних робіт (ст. 62 ТК) не залучаються:

- 1) вагітні жінки і жінки, які мають дітей у віці до трьох років (стаття 176 ТК);
- 2) особи, які не досягли вісімнадцяти років (стаття 192 ТК);
- 3) працівники, які навчаються без відриву від виробництва в закладах середньої освіти та закладах професійної (професійно-технічної) освіти, в дні занять (стаття 220 Трудового кодексу).

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатися до надурочної роботи тільки за їхньою згодою (стаття 177 Трудового кодексу).

Залучення людей з інвалідністю до надурочних робіт можливо тільки за їхньою згодою і за умови дотримання медичних рекомендацій (Трудовий кодекс, Стаття 172)

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

Як зазначено вище, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Власник або уповноважений ним/нею орган зобов'язаний вести облік надурочної роботи кожного працівника (стаття 65 Трудового кодексу).

Надурочна робота оплачується в подвійному розмірі звичайної годинної ставки за перші дві години надурочної роботи і в розмірі 100 відсотків звичайної ставки за наступні години (стаття 106 Трудового кодексу).

4.9 Трудові спори

В Україні існує два види трудових спорів: 1) індивідуальні трудові спори (розбіжності між працівником і роботодавцем – ст.221 ТК) і 2) колективні трудові спори (розбіжності, що

виникли у зв'язку з встановленням або зміною умов праці, укладенням або зміною колективного договору, виконанням колективного договору або його окремих положень і недотриманням трудового законодавства²³).

Індивідуальні трудові спори розглядаються (1) комісіями по трудових спорах (КТС) (уповноваженим органом, створеним на конкретному підприємстві) і (2) судами. Працівник може звернутися до КТС або безпосередньо до суду для вирішення трудового спору. У разі відсутності КТС на конкретному підприємстві трудовий спір розглядається безпосередньо відповідним судом.

КТС є обов'язковим первинним органом розгляду трудових спорів (якщо загальна чисельність працівників становить принаймні 15 осіб), який розглядає всі категорії спорів, крім тих, що належать до виключної компетенції судів (ст.224 ТК). До складу КТС входять виборні особи на підприємстві (не менше половини з них мають бути працівниками підприємства) (ст.223 ТК). Незважаючи на те, що КТС визначається як обов'язковий орган, це право працівника, а не обов'язок звертатися до КТС перед зверненням до суду (ст.233 ТК).

Працівник може звернутися до КТС протягом трьох місяців після того, як він/вона дізнався(-лася) або повинен(-на) був(-ла) дізнатися про порушення свого права, а в разі виникнення спорів, пов'язаних із оплатою праці, час на звернення працівника не обмежений. Слід підкреслити, що КТС може відновити встановлений строк, якщо такий строк не буде дотримано з поважної причини. Заява працівника реєструється КТС (ст. 225 ТК).

КТС розглядає заяву працівника протягом 10 днів після її надходження та повідомляє працівника про прийняте рішення протягом трьох днів (ст.226 ТК). Рішення КТС є обов'язковим і підлягає виконанню протягом 13 днів після його винесення у разі, якщо воно не було оскаржене в суді (ст.229 ТК).

Українські суди мають виняткову юрисдикцію щодо окремих видів трудових спорів (ст. 232 ТК): працівників підприємств, де КТС не обираються; про поновлення на роботі працівників; про оформлення трудових відносин у разі виконання роботи без укладення трудового договору; у питанні застосування законодавства про працю; про відмову у прийнятті на роботу окремих категорій працівників, які захищені законодавством від відмови в прийомі на роботу (вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; молодих спеціалістів, які закінчили заклад вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації). Такого роду трудові спори не можуть бути врегульовані КРС.

Колективні трудові спори розглядаються (1) погоджувальною комісією (органом, покликаним виробити рішення, здатне задовольнити сторони колективного трудового спору і яка складається з представників сторін) і (2) трудовим арбітражем (органом, що складається з фахівців, експертів та інших призначених сторонами осіб, який виносить рішення по суті трудового спору).

Погоджувальна комісія уповноважена розглядати спори, пов'язані зі встановленням або зміною умов праці, укладенням або зміною колективного договору²⁴.

²³ Стаття 2 [Закону України «Про колективні спори»](#) від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР

²⁴ Стаття 8-9 [Закону «Про колективні спори»](#)

Трудовий арбітраж уповноважений розглядати спори про виконання колективного договору або його окремих положень, недотримання трудового законодавства, а також з питань, віднесених до компетенції погоджувальної комісії, у разі неподання нею ухвали про врегулювання колективного трудового спору²⁵.

Як рішення погоджувальної комісії, так і трудового арбітражу є обов'язковими для виконання.

4.10 Професійні спілки

Згідно з Конституцією України та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»²⁶, громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, вступати в них і виходити з них. Держава визнає профспілки уповноваженими представниками трудящих і захисниками їхніх прав в органах державної влади, місцевого самоврядування.

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

- представляти і захищати інтереси своїх членів (Стаття 19);
- вести колективні переговори та укладати колективні договори і угоди (Стаття 20);
- здійснювати громадський контроль за додержанням трудового законодавства (Стаття 21);
- забезпечувати зайнятість населення (стаття 22);
- забезпечувати соціальний захист та достатній життєвий рівень (стаття 23);
- соціальне страхування (Стаття 24);
- представництво інтересів працівників у трудових спорах (стаття 26);
- організацію страйків та інших масових заходів (стаття 27);
- створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій (Стаття 29);

5. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ

Вимоги щодо охорони праці та техніки безпеки в Україні передбачені Законом України «Про охорону праці». Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя, здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці і регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та умов праці. Крім того, закон встановлює єдиний порядок охорони праці в Україні.

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

Закон дає право працівникові відмовитися від виконання роботи, якщо виробнича ситуація небезпечна для його життя або здоров'я (Стаття 6). Вони також користуються правом на пільги і компенсації за важкі і шкідливі умови праці, а також на відшкодування шкоди, заподіяної порушенням правил охорони праці (Стаття 7). Встановлено, що шкода здоров'ю працівника або у разі його/її смерті відшкодовується Фондом соціального

²⁵ Стаття 11-12 Закону «Про колективні спори»

²⁶ Закон № 1045-XIV, прийнятий 15 вересня 1999 року

страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України Крім того, передбачено, що відповідно до колективного або трудового договору роботодавець може здійснювати додаткові виплати постраждалим особам 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, законом забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням. Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Окрема глава Закону присвячена регулюванню організації охорони праці (Розділ III). Глава визначає систему органів державної влади, уповноважених управляти даною сферою правовідносин. До цих органів закон відносить Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці, міністерства та державні комітети в межах їхніх повноважень, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Закон містить положення, що встановлюють компетенцію зазначених органів та їх уповноважених посадових осіб. Законом передбачено накладення штрафу на юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю; органами державного нагляду за охороною праці в установленому законом порядку, за порушення законодавства про охорону праці, невиконання вказівок посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці накладається штраф.

Навчання працівників та забезпечення засобами індивідуального захисту (ЗІЗ)

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.²⁷

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.²⁸

Навчання з питань охорони праці та техніки безпеки включає: а) інструктаж; б) навчання з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії; в) спеціальну підготовку для виконання робіт високого ризику.

Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці визначається Типовим положенням про порядок проведення навчання та перевірки знань з охорони праці.²⁹

Роботодавець надає безкоштовно спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) працівникам, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, а також виконують роботи, пов'язані із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами. Крім того, такі ЗІЗ повинні надаватися працівникам, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха.³⁰

²⁷ Стаття 18 Закону України «Про охорону праці»

²⁸ Стаття 18 Закону України «Про охорону праці»

²⁹ [Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з охорони праці \(НПАОП 0.00-4.12-05\), затверджений наказом Державного комітету з нагляду за охороною праці від 26.01.05 № 15](#)

³⁰ Ст. 163 ТК та ст. 8 Закону України «Про охорону праці»

У випадках, непридатності ЗІЗ не через провину працівника, роботодавець зобов'язаний замінити ЗІЗ за свій рахунок. Якщо працівник купляє ЗІЗ за власний рахунок, роботодавець зобов'язаний відшкодувати такі витрати.³¹

Роботодавець організовує, за свій рахунок: (1) регулярний медичний огляд працівників, які виконують важку роботу, роботу зі шкідливими або небезпечними умовами праці, і (2) щорічний обов'язковий медичний огляд осіб, які не досягли 21 року.³²

Забезпечення страхування працівників на випадок травм, смертельних випадків, інвалідності та захворювань

Всі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які можуть призвести до інвалідності.³³ Фонд соціального страхування України³⁴ надає фінансову допомогу застрахованим особам.

Державному соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань підлягають наступні категорії працівників:³⁵

1. працівники, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання;
2. учні та студенти закладів освіти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти залучені до будь-якої роботи під час, до або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; в період проходження практики, роботи на підприємствах;
3. особи, які утримуються у виправних установах і займаються трудовою діяльністю.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою соляною водою. Крім того, вони мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.³⁶

Охорона праці неповнолітніх, жінок та осіб з інвалідністю

Жінки і неповнолітні не повинні займатися важкими, підземними роботами і роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також роботами, що вимагають підймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує граничні норми. Неповнолітні можуть бути прийняті на роботу тільки після медичного огляду.³⁷

Підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них відповідні умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.³⁸

Звітність про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання та аварії

³¹ [Мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці при використанні ЗІЗ на робочому місці, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804](#)

³² Стаття 17 Закону України «Про охорону праці»

³³ Стаття 5 Закону України «Про охорону праці»

³⁴ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

³⁵ Стаття 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

³⁶ Стаття 7 Закону України «Про охорону праці»

³⁷ Статті 10, 11 Закону України «Про охорону праці»

³⁸ Стаття 12 Закону України «Про охорону праці»

При отриманні інформації про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання й аварії або від адміністративного керівника, або від закладу охорони здоров'я, або від потерпілого, або від членів його родини, або від їх уповноваженого представника роботодавець зобов'язаний протягом 2 годин (з використанням будь-яких засобів зв'язку) і не пізніше наступного робочого дня (у письмовій формі) повідомити наступні органи:

- територіальний орган Державної служби України з питань праці;
- Фонд соціального страхування;
- Керівника первинної профспілкової організації;
- уповноважений орган або наглядову раду підприємства (у разі його утворення);
- Державну службу з надзвичайних ситуацій у разі аварії, що сталася внаслідок пожежі.

Якщо нещасний випадок та / або професійне захворювання підлягають спеціальному розслідуванню, роботодавець зобов'язаний додатково повідомити про це наступні органи:

- місцеву державну адміністрацію або орган місцевого самоврядування (за відсутності уповноваженого органу або наглядової ради підприємства);
- вищу ланку профспілки, а в разі її відсутності - територіальне профспілкове об'єднання;
- поліцію в разі нещасного випадку або професійного захворювання, які призводять до тяжких або смертельних наслідків, загибелі співробітників під час виконання ними своїх службових обов'язків.

Розслідування нещасних випадків на виробництві та / або професійних захворювань

Роботодавець повинен вести облік нещасних випадків та/або професійних захворювань.³⁹

Розслідування нещасного випадку проводиться комісією підприємства протягом 5 робочих днів з дати його настання; спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 15 робочих днів. Комісія може готувати документи для оформлення нещасних випадків та / або професійних захворювань.

За результатами розслідування нещасного випадку на виробництві та (або) професійного захворювання роботодавець готує внутрішнє рішення за встановленою формою, причому один примірник повинен бути виданий потерпілій або іншій зацікавленій особі не пізніше ніж через три дні після закінчення розслідування.

Облік нещасних випадків на виробництві / професійних захворювань ведуть:⁴⁰

- підприємства, органи управління та наглядові ради підприємства (у разі їх утворення);
- Фонд соціального страхування - усіх нещасних випадків у розслідуванні яких брали участь представники Фонду.

Облік нещасних випадків на підприємстві ведеться в картотеці осіб, які постраждали від нещасних випадків/професійних захворювань на виробництві. Державна служба України з питань праці, її територіальні органи та місцеві державні адміністрації ведуть оперативний облік нещасних випадків, що підлягають спеціальному розслідуванню.

³⁹ Стаття 22 Закону України «Про охорону праці»

⁴⁰ Параграф 63 «Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337

Заходи щодо попередження надзвичайних ситуацій, забезпечення готовності до них та реагування на них

В Україні Державна служба з надзвичайних ситуацій здійснює моніторинг та прогнозування надзвичайних ситуацій з метою попередження надзвичайних ситуацій.⁴¹

Навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і проводиться в робочий час за рахунок роботодавця. Працівники, які залучаються до роботи з підвищеним рівнем пожежної небезпеки, повинні пройти спеціальну підготовку (пожежно-технічний мінімум). При виникненні надзвичайних ситуацій і нещасних випадків на підприємстві роботодавець вживає термінових заходів з евакуації працівників, надання першої медичної допомоги постраждалим, локалізації та ліквідації аварій або пожеж, ліквідації їх наслідків, при необхідності залучає зовнішні аварійно-рятувальні служби, професійні рятувальні служби, пожежні частини⁴².

Роботодавці розробляють і затверджують Інструкції про відповідні дії у разі виникнення загрози або надзвичайної ситуації.⁴³ Крім того, існує перелік конкретних вимог до прийняття планів і процедур, що стосуються пожежної безпеки (планів евакуації).

Обов'язки підрядників з охорони праці та співробітництва

Роботодавець зобов'язаний організувати функціонування системи охорони праці на підприємстві, а саме⁴⁴:

- створити відповідні служби, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції про їхні обов'язки, права та відповідальність;
- впроваджувати прогресивні технології, безпечну техніку та обладнання;
- забезпечити належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування;
- розслідувати та реєструвати нещасні випадки на виробництві, повідомляти про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання компетентним органам;
- здійснювати профілактичні заходи за результатами розслідування нещасних випадків на виробництві;
- організувати перевірки охорони праці, лабораторні дослідження умов праці;
- забезпечити інструктаж та спеціальне навчання працівників.

На підприємстві, де працюють 50 і більше осіб, роботодавець зобов'язаний створити службу охорони праці відповідно до Типового положення⁴⁵. На підприємстві, де працює менше 50 осіб, функції служби охорони праці можуть бути передані, за сумісництвом, особам, які пройшли відповідну підготовку. На підприємстві, на якому працює менше 20 осіб, роботодавець має право залучати третю особу в якості фахівця з охорони праці для виконання функцій служби охорони праці на договірній основі.

Співпраця між роботодавцями в галузі охорони праці забезпечується загальними вимогами забезпечення роботодавцями охорони праці працівників.⁴⁶ Українське законодавство передбачає співпрацю між роботодавцями, які працюють на підприємствах, які здійснюють

⁴¹ Ст. 43-49 [Кодексу цивільного захисту](#) від 02.10.2012 № 5403-VI

⁴² [Стаття 2.4 Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджених наказом МНС України від 25.01.2012 № 67](#)

⁴³ Ст. 130 [Кодексу цивільного захисту](#) від 02.10.2012 № 5403-VI

⁴⁴ [Стаття 13 Закону України «Про охорону праці»](#)

⁴⁵ [Типове положення «Про службу охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04»](#), затверджене Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 № 255

⁴⁶ [Стаття 2.6 Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджених наказом МНС України від 25.01.2012 № 67](#)

спільну діяльність на одній території або в одній робочій зоні. Співпраця роботодавців будівельних проєктів вимагається за законом.

Працівники інших підприємств, які займаються певною діяльністю, повинні пройти медичний огляд і навчання з охорони праці. Такі працівники повинні бути забезпечені необхідними засобами індивідуального захисту.⁴⁷

Система стандартів з охорони праці та промислової безпеки в будівництві (ДБН А. 3.2-2-2009)⁴⁸ передбачає призначення підрядника, відповідального за охорону праці в проєкті (у разі виконання робіт декількома організаціями - генерального підрядника), який зобов'язаний:

- дозволяти допуск до роботи тільки тих субпідрядників (підрядників), які мають дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки;
- розробляти графік спільних робіт і заходів щодо забезпечення безпеки робіт спільно з субпідрядниками (підрядниками), які залучаються до робіт. Ці заходи обов'язкові для всіх організацій, що беруть участь у будівництві;
- визначати небезпечні ділянки на будівельному майданчику і позначати їх відповідними знаками;
- координувати дотримання підрядниками вимог охорони праці;
- контролювати дотримання працівниками субпідрядників рішень з охорони праці та техніки безпеки;
- забезпечити недопущення третіх осіб на будівельний майданчик;
- забезпечити реєстрацію всіх осіб, які в'їжджають на будівельний майданчик або виїжджають з нього.

6. ЕСС 2 ТА НЕВІДПОВІДНОСТІ У ПОЛІТИЦІ

6.1 ЕСС 2 - ПРАЦЯ ТА ВИМОГИ ДО УМОВ ПРАЦІ

Вимоги Світового банку, пов'язані з охороною праці та технікою безпеки, викладені в ЕСС 2 Рамкового документу з екологічного та соціального менеджменту. Організація-виконавець сприяє розвитку міцних відносин між працівниками і керівництвом і забезпечує безпечні і здорові умови праці. Основні цілі ЕСС 2 полягають у наступному:

Сприяння забезпеченню безпеки та гігієни праці на робочому місці;

Сприяння справедливому поводженню, недискримінації та рівним можливостям працівників проєкту;

Забезпечення захисту працівників проєкту, включаючи вразливих працівників, таких як жінки, особи з інвалідністю, діти (працездатного віку, відповідно до цієї ЕСС) і робітників-мігрантів, працівників за договором, працівників соціальних служб і працівників первинного постачання, в залежності від обставин;

Недопущення використання будь-яких форм примусової праці та дитячої праці;

Підтримка принципів свободи об'єднань та колективних переговорів працівників проєкту відповідно до національного законодавства; і

Забезпечення працівників проєкту доступними засобами для підняття проблем на робочому місці.

⁴⁷ Стаття 2.6 Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджених наказом МНС України від 25.01.2012 № 67

⁴⁸ Охорона праці та промислова безпека в будівництві (ДБН А. 3.2-2-2009)

ЕСС2 застосовується до основних працівників і працівників, залучених за договором, ГВП проекту, і підрядників (повний робочий день, неповний робочий день, тимчасові, для виконання певного завдання і мігранти). У тих випадках, коли державні службовці залучені до роботи проекту, на повний робочий день або неповний робочий день, вони будуть як і раніше охоплюються дією положень і умов їхньої існуючої трудової угоди в якості державного службовця, у разі якщо вони не були офіційно переведені на роботу в проект. ЕСС2 не застосовується до державних службовців.

ГВП розробить і впровадить внутрішні процедури організації праці, застосовні до даного проекту. Ці процедури визначатимуть методи управління працівниками проекту відповідно до вимог національної правової бази та ЕСС2. Ці процедури будуть стосуватися того, яким чином ЕСС2 буде застосовуватися до різних категорій працівників проекту, включаючи основних працівників і працівників, залучених за договором.

Працівникам проекту буде надана чітка і зрозуміла інформація та документація, що стосується умов їхнього працевлаштування. Інформація та документація міститиме їхні права відповідно до національного трудового законодавства та вимог ЕСС (які включатимуть колективні договори), зокрема їхні права, пов'язані з робочим часом, заробітною платою, надурочною роботою, компенсаціями та пільгами. Ця інформація буде надана на початку робочих відносин і при виникненні істотних змін.

Для отримання більш детальної інформації про Екологічні та соціальні стандарти Світового банку, будь ласка, перейдіть за наступними посиланнями: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards.

6.2 Невідповідність політики

Українське законодавство в галузі охорони праці, умов праці та охорони праці і техніки безпеки є сучасним і відображає всі ключові вимоги ЕСС2.

Разом з тим необхідно поліпшити дотримання положень про охорону праці та техніку безпеки. Крім того, обізнаність працівників про свої трудові права та права щодо охорони праці та техніки безпеки залишається низькою. Процедури організації праці на рівні підприємства, нарощування потенціалу працівників залишаються проблемою.

7. ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПЕРСОНАЛ

Загальна відповідальність за реалізацію всіх аспектів проекту лежить на Міністерстві освіти і науки (МОН). МОН створить Групу впровадження проекту (ГРП), яка відповідатиме за реалізацію проекту на щоденній основі.

ГВП залучить координатора проекту, фахівця з екологічних та соціальних питань (з обов'язками щодо зв'язків з громадськістю/МРВС і функціями нагляду за охороною праці), фахівця із закупівель, фахівця з фінансового менеджменту, які будуть залучені до роботи в проекті протягом 60 днів після того, як Проект вступить в силу. Як МОН, так і команда Світового банку очікують, що ГВП буде посилена іншими додатковими співробітниками, включаючи консультантів з екологічних та соціальних гарантій, для впровадження та контролю за дотриманням Екологічних і соціальних стандартів Світового банку. В якості альтернативи, ці функції можуть бути перерозподілені між існуючими консультантами.

Координатор проекту в ГВП відповідатиме за впровадження процедур організації праці щодо основних працівників.

Спеціаліст з екологічних та соціальних питань ГВП (особа, найнята/призначена в рамках ГВП з обов'язками щодо зв'язків з громадськістю / МРВС та охорони праці й техніки безпеки) відповідатиме за наступні аспекти процедур організації праці:

- Забезпечення розробки ПЕСМ для кожного обраного проєкту проведення ремонтних робіт в ЗВО. Забезпечення того, щоб вимоги ОПТБ і процедури охорони праці були детально описані і відповідали вимогам ЕСС2 і національним стандартам.
- Забезпечення включення до тендерної документації вимог з ОПТБ та організації праці.
- Забезпечення того, щоб підрядник (підрядники), відповідальні за будівельні роботи в рамках проєкту, підготували план ОПТБ відповідно до національних вимог щодо охорони праці та техніки безпеки до початку робіт.
- Регулярний моніторинг виконання підрядником(-ми) договірних зобов'язань щодо підрядних та субпідрядних працівників, як це передбачено в загальних умовах договору, стандартних тендерних документах Світового банку, а також відповідно до ЕСС2 і національного Трудового кодексу.
- Моніторинг дотримання ОПТБ на робочих місцях відповідно до національного законодавства в галузі охорони праці і техніки безпеки та плану охорони праці.
- Забезпечення того, щоб працівники всіх підрядників і субпідрядників були обізнані про механізм розгляду та врегулювання скарг.
- Перегляд LMP і планів ОПТБ з метою їх адаптації до вимог проєктної діяльності.
- Забезпечення реєстрації та належного розгляду скарг відповідною стороною.

Спеціаліст з екологічних та соціальних питань буде контролювати ефективність заходів з охорони праці на регулярній основі (щодня) особисто та/або наймати консультантів з нагляду, особливо після початку будівельних робіт в обраному ЗВО. Консультант(и) з нагляду (якщо це передбачено проєктом) відповідатимуть за наступне:

- Моніторинг та звітність про виконання процедур організації праці підрядників проєкту;
- Ведення обліку процесу найму та працевлаштування працівників за договором;
- Чітке інформування про посадові інструкції та умови праці працівників, залучених за договором;
- Наявність системи регулярного аналізу та звітності про результати праці, а також щодо охорони та гігієни праці на об'єкті;
- Розробка та впровадження механізму реєстрації та врегулювання скарг, в рамках якого реєструватимуться та розглядатимуться скарги, подані працівниками;
- Забезпечення проведення регулярного інструктажу та навчання співробітників з питань охорони праці;
- Проведення тренінгів для співробітників з питань захисту від COVID-19.

8. ПОЛІТИКИ І ПРОЦЕДУРИ

У цьому розділі надається інформація про ОПТБ, звітність та моніторинг, а також інші загальні політики проєкту, пов'язані з управлінням кадровим резервом, пов'язаним з проєктом.

Всі підрядники в рамках проєкту повинні будуть дотримуватися вимог українського законодавства в сфері ОПТБ, Трудового кодексу і трудового законодавства, а також положень, визначених в рамках ЕСС 2 Світового банку для управління визначеними ризиками і небезпеками. Підрядник(-ки) повинні будуть підготувати або скорегувати свої внутрішні правила, якщо вони не відповідають чинному законодавству. Вони також повідомлять про них і нададуть доступ до них своїм співробітникам і працівникам; такі правила будуть охоплювати наступні аспекти:

- *Недискримінаційний характер зайнятості*

Всі працівники, найняті в рамках проєкту, чи то основні працівники, чи працівники залучені за контрактом або субконтрактом, будуть працевлаштовані на основі принципів недискримінації. Відповідно до статті 2.1 Трудового кодексу України, забороняється будь-яка дискримінація за ознакою статі, віку, раси, національності, політичних уподобань, соціального походження, місця проживання, інвалідності, статусу або профспілкової діяльності, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з професійними якостями.

- ***Умови зайнятості***

Всі працівники матимуть **письмові договори**, що описують умови роботи. Працівники підпишуть трудовий договір у двох примірниках. Умови найму будуть доступні на робочих місцях. Кожен співробітник або працівник отримає короткий інструктаж стосовно змісту договору; внутрішніх правил установи; заходів безпеки та охорони праці на робочому місці.

ГВП має забезпечити, щоб всі працюючі неповний робочий день і сезонні будівельники мали письмові договори, оскільки неоплачена надурочна робота і взагалі несплата фізичним особам, які не підписали договори, є одним з основних ризиків зловживань у будівельній галузі України.

- ***Права та обов'язки працівників***

У цьому розділі детально визначаються права працівників відповідно до законодавства України, які включають, зокрема, право на безпечне робоче середовище; обідні перерви та дні відпочинку; своєчасну виплату заробітної плати; право на звернення до роботодавців, профспілок та органів влади у разі виникнення трудових спорів; право на свободу об'єднань.

- ***Охорона праці та техніка безпеки***

МОН / ГВП забезпечить здорове робоче середовище для основних працівників та призначить спеціаліста, відповідального за організацію ОПТБ на робочому місці та на майданчику; опише та пояснить працівникові основні ризики, пов'язані з роботою; проведе навчання для працівників та спеціалістів з ОПТБ на підприємстві; надасть відповідні засоби захисту, одяг та спорядження для зниження існуючих ризиків; зареєструє та повідомить про робочі інциденти на місці; забезпечить наявність першої медичної допомоги на місці та підготує та пояснить персоналу та працівникам протоколи аварійної та евакуаційної допомоги у разі надзвичайних ситуацій.

МОН включити до тендерної документації конкретні стандартні вимоги з ОПТБ, яких мають дотримуватися всі підрядники і субпідрядники в рамках даного проєкту. Стандарти будуть відповідати українським нормативно-правовим актам та нормам. Практика управління ризиками / небезпеками має відповідати кращим міжнародним практикам, наприклад керівним принципам з Екологічних питань та ОПТБ Групи СБ і GIP (Good International and Industry Practices). Очікується, що МОН/ГВП/ЗВО і підрядники створять систему, розроблять і впровадять процедури, які забезпечать безпеку робочого місця. Очікується, що МОН/ГВП та ЗВО детально викладуть вимоги до ОПТБ і процедур управління, які є обов'язковими для планів екологічного і соціального менеджменту (ESMP), які будуть розроблені для кожного обраного проєкту з проведення ремонтних робіт в ЗВО (див. РДЕСМ для отримання більш докладної інформації). Вимоги і процедури ОПТБ, які будуть детально описані в ПЕСМ для кожного обраного для проведення

ремонтних робіт ЗВО, будуть включені до тендерної документації, і відібрані підрядники повинні будуть їх запровадити:

- Процедура оцінки ризику;
- Дозвіл на виконання небезпечних робіт (робота на висоті, вогнебезпечна робота, робота на лініях під напругою, робота в замкнутих просторах);
- «Золоті правила» проведення небезпечних для життя робіт;
- Порядок реагування на надзвичайні ситуації;
- Запобігання падінням і робота на висоті;
- Безпека викопних робіт, сходів і будівельних лісів; безпека зварювання і різання; безпека кранів, піднімальних вантажних стрів і виловних навантажувачів; безпека силових і ручних інструментів;
- Захист органів дихання від небезпеки хімічних речовин та забрудненого повітря (у тому числі пилу, кремнезему і азбесту); електробезпека (контроль небезпечних джерел енергії, блокування та опломбування обладнання, енергетичні перевірки, робота на безпечній відстані, електропроводка і захисні конструкції, заземлення, захист від короткого замикання, захист від дугових замикань, електробезпека, засоби індивідуального захисту та діелектричні інструменти); повідомлення про небезпеки; безпека в умовах шуму і вібрації; безпека в умовах монтажу металоконструкцій; пожежна безпека; безпека вантажно-розвантажувальних робіт; безпека бетонних та цегляних споруд;
- Політика відмови від роботи, якщо робоче місце вважається небезпечним;
- Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) на будівництві;
- Навчання з ОПТБ.

Крім того, плани охорони праці та техніки безпеки, серед інших питань, включатимуть наступне: будівельний підрядник визначить матрицю підзвітності з охорони праці для всіх співробітників, включаючи керівника проєкту, менеджера контрактів, співробітників з охорони праці, бригадирів і всіх співробітників з чіткими ролями і обов'язками з охорони праці. Кожен підрядник повинен мати свій власний персонал з охорони праці, який буде відповідати за реалізацію та нагляд за програмою охорони праці. Підрядники забезпечать безпечне робоче місце, тому оцінка ризиків буде завершена до початку будь-яких будівельних робіт, а заходи безпеки будуть здійснюватися відповідно до застосованих стандартів безпеки. ЗІЗ та інші профілактичні заходи будуть надаватися співробітникам безкоштовно. Всі співробітники будуть суворо дотримуватися «золотих правил»⁴⁹ при проведенні небезпечних для життя робіт (правила ОПТБ, які не можуть бути порушені ні за яких обставин), які будуть застосовуватися відповідно до матриці наслідків в рамках договору. Буде створено комітет з питань охорони праці на будівництві за участю представників працівників, позичальника і всіх субпідрядників. Раз на два тижні проводитимуться наради з питань охорони праці для обговорення превентивних заходів, відхилень та невідповідностей, нещасних випадків та коригувальних дій. Підрядники проводитимуть внутрішні обстеження та аудити в сфері охорони праці для перевірки дотримання практики охорони праці. Випадки недотримання вимог будуть документуватися і повідомлятися всередині компанії. Будуть визначені часові рамки для вжиття коригувальних заходів та подальших дій. Щоденні брифінги з питань охорони праці будуть проводитися до початку робіт з акцентом на небезпеки та превентивні заходи, пов'язані з кожною роботою. Підрядники будуть документувати та повідомляти позичальника про всі нещасні випадки та захворювання, що тривають понад один день,

⁴⁹ «Золоті правила» зазвичай стосуються таких питань, як робота на висоті, робота в замкнутих просторах, земляні роботи, засоби індивідуального захисту (ЗІЗ), система дозволів на роботу, підймання, робота із системами під струмом, дорожній рух, робота в ситуаціях підвищеного ризику та інше. Роботодавці повинні визначити свої «золоті правила» відповідно до характеру роботи.

смертельні випадки або серйозні травми, які можуть статися на робочому місці. На місці повинні бути засоби надання першої допомоги, а при більш серйозних травмах - заздалегідь затверджений медичний заклад для надання медичної допомоги, а також відповідне транспортування постраждалих працівників. Проекти, в рамках яких проводяться великомасштабні будівельні роботи, повинні мати лікаря на місці. Підрядники будуть контролювати доступ на будівельний майданчик тільки уповноважених осіб і перевіряти, чи робітники відповідають вимогам щодо проходження навчання та отримання акредитації, відповідно до встановлених стандартів навчання, і застосовним нормативним вимогам (тобто в багатьох країнах повинні бути акредитовані водії вантажівок, оператори кранів і вишок, а також електрики. Робітники повинні бути навчені виконувати небезпечні роботи, такі як робота на висоті, в замкнутих просторах, зварювання та інше). Всі робітники повинні пройти як мінімум початковий інструктаж з питань ОПТБ, щоб мати доступ до будівельного майданчику.

Якщо для робітників передбачені житлові приміщення, підрядники забезпечать їх належними гігієнічними стандартами, свіжою питною водою, чистими ліжками, туалетами і душовими, чистими спальнями, хорошим освітленням, шафками, що замикаються, належною вентиляцією, безпечним електричним обладнанням, системами протипожежного захисту та захисту від блискавки, окремими зонами для приготування їжі і прийому їжі. Для чоловіків і жінок будуть передбачені окремі зручності.

Консультант з нагляду (фахівець з екологічних та соціальних питань) буде проводити періодичний нагляд за виконанням підрядником ОПТБ, включаючи відвідування об'єкта, принаймні щомісяця і щотижня в разі великих інфраструктурних робіт. Цей нагляд буде охоплювати дотримання вищезазначених стандартів, нещасні випадки, порушення «золотих правил», рекомендації та хід впровадження поточних коригувальних заходів. Позичальник буде включати в контракт(-и) в якості вимоги до підрядників повідомлення про такі питання, як кількість нещасних випадків, ступінь тяжкості, кількість повторюваних випадків недотримання вимог, порушення «золотих правил», смертельні випадки і серйозні травми; а також штрафи за невиконання зобов'язань.

Консультант з нагляду розгляне та затвердить плани та процедури з питань безпеки підрядників.

Позичальник інформує Банк протягом 48 годин про будь-який інцидент або аварії, пов'язані з проектом, які мають або можуть мати значні несприятливі наслідки для навколишнього середовища, громад, що зазнають впливу, населення або працівників (інциденти, пов'язані з працею, здоров'ям та безпекою, нещасний випадок або обставина), але не пізніше трьох календарних днів після настання події. Такі події можуть включати страйки або інші трудові протести, серйозні травми працівників або смертельні випадки, спричинені проектом травми членів громади або матеріальний збиток. Позичальник повинен підготувати звіт про подію і коригувальні заходи і надати його Банку протягом 30 календарних днів з моменту події.

Підрядник з проведення будівельних робіт розробить і впровадить Кодекс поведінки. Підрядник з проведення будівельних робіт також повинен подати кодекс поведінки консультанту з нагляду для розгляду та затвердження. Кодекс поведінки відобразить основні цінності компанії та загальну культуру спілкування на робочому місці. Зміст кодексу поведінки включено в стандартні тендерні документи Світового банку і включатиме положення, що стосуються запобігання СЕН/СД.

Підрядники будуть зобов'язані надавати періодичну інформацію про ефективність заходів з питань праці, охорони праці та техніки безпеки. Ця інформація буде включена до щомісячного звіту підрядника з проведення будівельних робіт і розглянута командою консультанта з нагляду.

Крім того, підрядник зобов'язаний повідомляти позичальника про будь-які перевірки та аудити, що проводяться відповідними міністерствами, такими як Державний комітет України з нагляду за охороною праці. Результати перевірок будуть представлені позичальнику і Банку на його запит.

9. ДОЗВОЛЕНИЙ ВІК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Мінімальний дозволений вік працевлаштування в цьому проєкті складає 18 років. Національне законодавство забороняє дитячу працю. Особи віком до 18 років не допускаються до виконання небезпечних робіт.

Підрядники повинні будуть перевіряти вік всіх працівників. Це вимагатиме від працівників надання офіційних документів для підтвердження віку, таких як внутрішнє посвідчення особи, паспорт, водійські права, свідоцтво про народження, дійсні медичні або шкільні документи.

Якщо буде виявлено, що дитина у віці до мінімального дозволеного віку працює у проєкті, будуть вжиті заходи для негайного припинення роботи або залучення дитини із належною відповідальністю з урахуванням найкращих інтересів дитини.

10. УМОВИ

Умови працевлаштування, що застосовуються до всіх типів працівників проєкту, регулюються внутрішніми регламентами підрядників і постачальників відповідно до Трудового кодексу України та іншим трудовим законодавством. Ці положення та умови будуть чітко вказані в письмових договорах для всіх типів працівників, які працюють повний робочий день або неповний робочий день, і будуть доведені до відома працівників проєкту до початку роботи.

Робочий час становить 40 годин на тиждень для всіх працівників. Кількість годин надурочної роботи на тиждень та оплата надурочних робіт регулюються положеннями Трудового кодексу України, який відповідає ЄСС2 і не повинен перевищувати чотирьох годин на тиждень та 120 днів на рік. Надурочна робота допускається тільки у випадках, передбачених трудовим кодексом. Надурочні години будуть оплачуватися у подвійному розмірі від базової заробітної плати. Не допускається надання вихідного дня в якості компенсації за надурочні роботи. Підрядник зобов'язаний вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Колективний трудовий договір відсутній.

11. МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ СКАРГ

МОН/ГВП запровадить механізм розгляду і врегулювання скарг (МРВС) для основних працівників проєкту «Удосконалення системи вищої освіти, спрямованої на результат» для вирішення проблем на робочому місці, подання питань, зауважень, пропозицій та/або скарг та надання будь-якої форми зворотного зв'язку щодо всіх заходів, що фінансуються проєктом.

ГВП вимагатиме від підрядників розробити і впровадити механізм розгляду та врегулювання скарг для своїх співробітників, включаючи субпідрядників, до початку робіт. Підрядники з проведення будівельних робіт підготують свою процедуру організації праці до початку будівельних робіт, яка також включатиме детальний опис механізму розгляду та врегулювання скарг працівників.

Підрядник(-и) інформує своїх працівників і субпідрядника(-ів), а також розміщує у загальнодоступному місці на об'єкті інформацію про існуючий МРВС на рівні проекту, який включатиме:

- короткий опис МРВС і для чого він використовується;
- процес надсилання скарг, як-от форми для коментарів / скарг через скриньки пропозицій, електронну пошту, телефон гарячої лінії із зазначенням електронної пошти, номера телефону, факсу; поштової адреси;
- відповідальний підрозділ (ГВП та/або особа) за розгляд поданих скарг;
- обумовлені терміни реагування на скарги.

Всі працівники проекту повинні мати можливість використовувати існуючий механізм розгляду та врегулювання скарг проекту для підняття проблем на робочому місці, повідомлення про проблеми, пов'язані з COVID-19, про підготовку, що проводиться проектом для вирішення пов'язаних з COVID-19 питань, про те, як впроваджуються процедури, а також про проблеми зі здоров'ям їхніх колег та інших співробітників.

МРВС був вдосконалений ГВП для забезпечення адекватного вирішення проблем охорони праці та техніки безпеки. Існуючі процедури розгляду скарг використовуються для заохочення повідомлень про інциденти, пов'язані з COVID-19, в тому числі про співробітників, якщо вони проявляють зовнішні симптоми, такі як триваючий і сильний кашель з лихоманкою, і добровільно не проходять тестування.

Консультант з нагляду (фахівець з екологічних та соціальних питань) буде стежити за тим, як підрядники реєструють і врегульовують скарги, і повідомляти про це ГВП у своїх щомісячних звітах про хід роботи. Цей процес контролюватиметься координатором МРВС, представником ГВП, який відповідатиме за МРВС на рівні проекту.

12. УПРАВЛІННЯ ПІДРЯДНИКАМИ

Незалежно від того, чи буде проект «Удосконалення системи вищої освіти, спрямованої на результат» використовувати стандартні документи Банку щодо закупівель від 2017 року для тендерів і контрактів або національні вимоги та правила щодо закупівель, у обох випадках мають бути включені вимоги до праці, охорони праці та техніки безпеки, які повинні відповідати національному законодавству України та ЄСС2.

У рамках процесу відбору підрядників з проектування та будівництва, які залучатимуть контрактних працівників, ГВП та / або консультант з нагляду можуть здійснювати аналіз наступної інформації:

- * Інформація у відкритих джерелах, наприклад, корпоративні реєстри та публічні документи, що стосуються порушень чинного трудового законодавства, включаючи комітет з нагляду за охороною праці та інші правоохоронні органи;
- * Бізнес-ліцензії, реєстрації, дозволи та затвердження;
- * Документи, що відносяться до системи організації праці, включаючи питання охорони праці, наприклад, процедури організації праці;
- * Визначення персоналу з організації праці, техніки безпеки та охорони праці, його кваліфікації та сертифікації;

- * Сертифікати / дозволи / навчання працівників для виконання необхідних робіт;
- * Облік порушень вимог охорони праці та техніки безпеки, а також відповідні заходи;
- * Реєстрація нещасних випадків і смертельних випадків і повідомлення органів влади;
- * Облік пільг для працівників, які є обов'язковими за законом, та підтвердження включення працівників до відповідних програм;
- * Облік заробітної плати працівників, включаючи відпрацьовані години та отриману зарплату;
- * Призначення членів комітету з безпеки і протоколи засідань; і
- * Копії попередніх контрактів з підрядниками і постачальниками, що демонструють включення положень і умов, що відображають ЕСС2.

ГВП в цілому і конкретна призначена особа (наприклад, фахівець з екологічних та соціальних питань) в рамках ГВП будуть контролювати роботу підрядника(-ів) щодо працівників за договором. Це може включати періодичні аудити, інспекції та/або вибіркові перевірки об'єктів проєкту або робочих місць та / або документів і звітів з організації праці, складених підрядниками. Документи та звіти підрядників щодо організації праці можуть включати: а) репрезентативну вибірку трудових договорів або домовленостей між третіми сторонами та працівниками за договором; б) звіти, що стосуються отриманих скарг і їх врегулювання; в) звіти, що стосуються перевірок техніки безпеки, включаючи випадки загибелі людей та інциденти, а також впровадження коригувальних заходів; г) звіти, що стосуються випадків недотримання національного законодавства; г) звіти про підготовку, проведену для працівників за договором, для роз'яснення умов праці та охорони праці в рамках проєкту.

13. МУНІЦИПАЛЬНІ ПРАЦІВНИКИ

У рамках проєкту не очікується жодного внеску громади, і ніякі муніципальні працівники не будуть брати участь у дрібномасштабних ремонтних роботах проєкту.

14. ПРАЦІВНИКИ ПЕРВИННОГО ПОСТАЧАННЯ

Проєкт фінансуватиме дрібномасштабні ремонтні роботи, а основними постачальниками будуть постачальники будівельних матеріалів, інструментів та обладнання. У рамках проєкту «Удосконалення вищої освіти в Україні заради результатів» практично відсутній ризик дитячої або примусової праці, а також серйозні проблеми безпеки щодо первинних постачальників. Якщо будуть виявлені будь-які ризики, пов'язані з дитячою і примусовою працею, а також з безпекою, ГВП підготує процедури для усунення цих ризиків.