



UKRAINE

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

Elena Golovko

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Elena Golovko is a member of international team of WageIndicator Foundation and specializes in labour law and social security law of NIS countries.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Ukraine. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tjzens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raof Ali. Elena Golovko, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to Ukrainian and Russian.

Bibliographical information

Ahmad I, Golovko E (2019) *Ukraine Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, February.

For an updated version in the national language, please refer to <https://mojazarplata.com.ua/ua/> & <https://mojazarplata.com.ua/ru/>

Copyright 2019 by author(s). All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Оглавление

ВСТУПЛЕНИЕ	1
Основное Законодательство О Занятости И Труде	2
01/13 Работа И Оплата Труда.....	6
02/13 Компенсации.....	10
03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха	14
04/13 Гарантии занятости	20
05/13 Труд лиц с семейными обязанностями	26
06/13 Материнство и работа.....	30
07/13 Охрана труда.....	36
08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве .	41
09/13 Социальное обеспечение	47
10/13 Справедливое обращение	54
11/13 Труд несовершеннолетних	59
12/13 Принудительный труд	62
13/13 Профессиональные союзы.....	66
Анкета достойного труда	70

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Основное Законодательство О Занятости И Труде

1. Генеральное соглашение «О регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине» от 23.08.2016 (ред. от 10.10.2017)
2. Закон Украины “О государственном бюджете Украины на 2018 год” от 07.12.2017 № 2246-VIII
3. Закон Украины “Об оплате труда” от 24.03.1995 № 108/95-ВР (в ред. от 01.01.2017)
4. Закон Украины “Об отпусках” 15.11.1996 № 504/96-ВР (в ред. от 22.05.2018)
5. Закон Украины «О государственной помощи семьям с детьми» от 21.11.1992 № 2811-XII (в ред. от 20.01.2018)
6. Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» от 05.10.2000 № 2017-III (в ред. от 10.06.2018)
7. Закон Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 № 5067-VI (в ред. от 20.01.2018)
8. Закон Украины «О защите детства» от 26.04.2001 № 2402-III (в ред. от 08.10.2016)
9. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 № 3356-XII (в ред. от 01.01.2015)
10. Закон Украины «О пенсионном обеспечении» от 05.11.1991 № 1788-XII (в ред. от 25.07.2018)
11. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 03.03.1998 № 137/98-ВР (в ред. от 07.11.2012)
12. Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.1999 № 1045-XIV (в ред. от 01.01.2016)
13. Закон Украины «О ратификации Конвенции Международной организации труда N 81 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле» от 08.09.2004 № 1985-IV
14. Закон Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» 08.07.2010 № 2464-VI (в ред. от 19.04.2018)
15. Закон Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 № 2862-VI (в ред. от 23.12.2010)
16. Закон Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» от 28.02.1991 № 796-XII (в ред. от 17.07.2018)
17. Закон Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-IV (в ред. от 07.01.2018)
18. Закон Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 № 1058-IV (в ред. от 21.02.2018)
19. Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV (в ред. от 25.07.2018)

20. Закон Украины «Об всеобщем обязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» от 02.03.2000 № 1533-III (в ред. от 20.01.2018)
21. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 № 108/95-ВР (в ред. от 01.01.2017)
22. Закон Украины «Об основах социальной защиты инвалидов в Украине» от 21.03.1991 № 875-XII (в ред. от 20.01.2018)
23. Закон Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР (в ред. от 22.05.2018)
24. Закон Украины «Об охране труда» от 14.10.1992 № 2694-XII (в ред. от 20.01.2018)
25. Закон Украины «Основы законодательства Украины о здравоохранении» от 19.11.1992 № 2801-XII (в ред. от 10.06.2018)
26. Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
27. Кодекс Украины об административных правонарушениях 1984 г. (в ред. от 23.07.2018)
28. Конституция Украины 1996 г.
29. Налоговый кодекс Украины 2010 г. (в ред. от 28.07.2018)
30. Основы законодательства Украины об всеобщем обязательном государственном социальном страховании от 14.01.1998 № 16/98-ВР (в ред. от 20.01.2018)
31. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно отпусков без сохранения заработной платы» от 29.04.2016 № 243/13/116-16
32. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно права на отпуск полной длительности» от 20.08.2015 № 507/13/133-15
33. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно предоставления отпусков» от 12.05.2015 № 256/13/116-15
34. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно составления графика отпусков» от 29.07.2015 № 191/10/136-15
35. Письмо Министерства социальной политики Украины «О предоставлении разъяснения относительно оснований прекращения трудового договора» от 10.06.2015 № 232/06/186-15
36. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно заключения коллективного договора» от 06.04.2016 № 506/18/93-16
37. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно предоставления дополнительного отпуска одинокой матери» от 30.05.2014 № 193/13/123-14
38. Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно прекращения трудовых отношений» от 05.06.2015 № 223/06/186-15
39. Письмо Министерства социальной политики Украины от 19.10.2017 р. № 224/0/103-17/214
40. Положение о Государственной инспекции Украины по вопросам труда, утвержденное Указом Президента Украины 06.04.2011 № 386/2011 (в ред. от 16.01.2013)
41. Положение о Государственной службе Украины по вопросам труда, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Украины от 11.02.2015 № 96 (в ред. от 01.09.2017)

42. Порядок назначения, перерасчета и проведения страховых выплат, утвержденный Постановлением Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний от 27.04.2007 № 24
43. Порядок предоставления помощи по безработице, в том числе единовременной ее выплате для организации безработным предпринимательской деятельности, утвержденный Приказом Министерства социальной политики от 15.06.2015 № 613
44. Порядок проведения проверок должностными лицами Государственной инспекции Украины по вопросам труда и ее территориальных органов, утвержденный Указом Министерства Социальной Политики Украины от 02.07.2012 № 390 (ред. от 29.12.2017)
45. Постановление Кабинета Министров Украины “Об утверждении Списков производств, работ, цехов, профессий и должностей, занятость работников на которых дает право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и трудными условиями труда и за особый характер труда” от 17.11.1997 № 1290 (в ред. от 01.04.2016)
46. Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.09.2001 № 1266 (в ред. от 04.07.2015)
47. Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.06.2015 № 440
48. Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.09.2001 № 1266 (в ред. от 04.07.2015)
49. Постановление Кабинета Министров Украины «Об оптимизации системы центральных органов исполнительной власти» от 10.09.2014 № 442 (ред. от 27.02.2018)
50. Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении Порядка назначения и выплаты государственной помощи семьям с детьми» от 27.12.2001 № 1751 (в ред. от 06.02.2018)
51. Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях» от 24.06.2016 № 461 (в ред. от 03.08.2016)
52. Постановление Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы "О минимальном размере пособия по безработице" от 15.12.2017 № 149
53. Приказ Министерства здравоохранения № 1254 от 13.10.2017

54. Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 29.12.1993 № 256 (в ред. от 22.12.2017)
55. Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних» от 31.03.1994 № 46
56. Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами» от 10.12.1993 № 241
57. Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении предельных норм подъема и перемещение тяжестей несовершеннолетними» от 22.03.1996 № 59
58. Программа обеспечения достойного труда МОТ в Украине на 2016-2019 гг.
59. Уголовный кодекс Украины 2001 г. (в ред. от 14.06.2018)

01/13 Работа И Оплата Труда

Конвенции МОТ

МРОТ: Конвенция №131 (1970)

Регулярная зарплата и обеспечение заработка: Конвенции №95 (1949) и №117(1962)

Украина ратифицировала все вышеуказанные конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Минимальный размер оплаты труда должен покрывать расходы на проживание работника и членов его/ее семьи. К тому же он должен соотноситься с общим уровнем заработной платы и уровнем жизни других социальных групп.

Заработная плата должна регулярно выплачиваться: ежедневно, еженедельно, раз в две недели или ежемесячно.

Нормативное регулирование оплаты труда:

- Конституция Украины 1996 г.
- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины “О государственном бюджете Украины на 2018 год” от 07.12.2017 № 2246-VIII
- Закон Украины “Об оплате труда” от 24.03.1995 № 108/95-ВР (в ред. от 01.01.2017)
- Кодекс Украины об административных правонарушениях 1984 г. (в ред. от 23.07.2018)
- Генеральное соглашение «О регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине» от 23.08.2016 (ред. от 10.10.2017)
- Уголовный кодекс Украины 2001 г. (в ред. от 14.06.2018)

Минимальный размер оплаты труда

Конституция Украины гарантирует каждому право на получение минимальной заработной платы, установленной законодательством. Минимальный размер оплаты труда в Украине определяется на национальном уровне. Минимальная заработная плата пересматривается ежегодно Законом Украины о государственном бюджете. Минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой и месячной основах. Заработная плата устанавливается на более высоком уровне, по сравнению с обычным, при тяжелой работе, работе во вредных и опасных условиях труда, работе в особенных географических и геологических условиях, а также при работе с риском для здоровья. Перечень таких работ определяется Кабинетом Министров.

Размер минимальной заработной платы устанавливается Верховной Радой Украины по представлению Кабинета Министров Украины не реже одного раза в год в законе о Государственном бюджете Украины с учетом предложений, выработанных путем переговоров, представителей профессиональных союзов, работодателей, и их объединений. Размер заработной платы может быть установлен национальными, отраслевыми, территориальными коллективными соглашениями или коллективными договорами. Положения коллективного договора, допускающие оплату труда ниже норм, определенных генеральным, отраслевым (межотраслевым) или территориальным соглашением (но не ниже государственных норм и гарантий в оплате труда), могут применяться только временно на период преодоления финансовых трудностей предприятия на срок не более 6 месяцев. Размер минимальной заработной платы определяется с учетом стоимости жизни, уровня средней заработной платы в стране, прожиточного минимума (черты бедности), уровня производительности и занятости, а также потребностей работников и их семей.

Минимальные размеры ставок (окладов) заработной платы определяются генеральным соглашением. В организациях внебюджетной сферы тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается в размере, закреплённом в

соответствующем отраслевом соглашении, либо она должна быть не ниже 110% минимальной заработной платы (если отраслевого соглашения нет).

Минимальная заработная плата - законодательно установленная нижняя граница заработной платы для неквалифицированной рабочей силы. Минимальная заработная плата не может быть меньше, чем прожиточный минимум для трудоспособных лиц. Минимальный размер оплаты труда, установленный в соответствии с законодательством, или минимальная тарифная ставка, закрепленная в коллективном договоре, не включают в себя премии, пособия, стимулирующие и компенсационные выплаты.

Нарушение законодательства об оплате труда наказывается административным штрафом в размере от 30 до 100 необлагаемых минимумов доходов граждан. Невыплата заработной платы более чем за один месяц, совершенная умышленно, наказывается штрафом от 500 до 1000 необлагаемых минимумов доходов граждан или исправительными работами на срок до 2 лет, или лишением свободы на срок до 2 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет. Работник вправе обратиться в инспекцию труда либо в суд за восстановлением своих прав.

Источники: ст. 43 Конституции; ст. 95 и 100 Кодекса Законов о Труде; Закон Украины “О государственном бюджете Украины на 2018 год” от 07.12.2017 № 2246-VIII; ст. 3, 9-14 Закона Украины “Об оплате труда” от 24.03.1995 № 108/95-ВР; Генеральное соглашение «О регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине» от 23.08.2016; ст. 41 Кодекса об административных правонарушениях; ст. 175 Уголовного кодекса

Заработная плата

Заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которую работодатель или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности организации. В то время как минимальная заработная плата определяется в соответствии с законом, максимальной суммы заработной платы нигде не установлено. Заработная плата подлежит индексации с учетом инфляции.

Заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц (раз в полмесяца) в день, установленный коллективным договором или актом работодателя по согласованию с профсоюзом. Если точнее, то заработная плата должна быть выплачена раз в каждые 16 календарных дней, однако, не позднее чем через 7 дней после окончания периода, за который производится платеж. Выплата заработной платы может производиться банковским или почтовым переводом, если работник дал письменное согласие на это.

Если день выплаты зарплаты совпадает с нерабочим днем, она выплачивается накануне. Заработная плата должна быть выплачена в национальной валюте, т. е. в гривнах. Выплата заработной платы в форме долговых обязательств и расписок или в любой другой форме запрещается. Коллективным договором, в порядке исключения может быть предусмотрена частичная выплата заработной платы в натуральной форме (по ценам не выше себестоимости) в размере, не превышающем 30 процентов начисленной за месяц. Это возможно в тех отраслях или по тем профессиям, где выплата, эквивалентная по стоимости оплате труда в денежном выражении, является обычной или желательной для работников. Перечень товаров, которыми запрещено выплачивать зарплату, устанавливается Кабинетом Министров Украины.

Законодательство запрещает ограничение прав работников свободно распоряжаться своей заработной платой. Запрещаются отчисления из заработной платы, целью которых является прямая или косвенная плата работником работодателю или любому посреднику за получение или сохранение работы. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законом. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50% заработной платы. Размер отчислений из заработной платы не может превышать 70% в случаях исправительных работ и алиментов на несовершеннолетних детей. Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые согласно законодательству взыскание не обращается. При каждой выплате заработной платы работодатель должен уведомить работника об общей сумме заработной платы, размерах и основаниях отчислений и удержаний из нее и сумме к выплате.

Оплата труда работников осуществляется по почасовой, сдельной или другим системам оплаты труда. Оплата также может производиться по результатам индивидуальных и коллективных работ. Работодатели обязаны своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, в противном случае они несут ответственность: дисциплинарную, материальную, административную или уголовную. Нарушение законодательства об оплате труда наказывается штрафом в размере от 30 до 100 необлагаемых минимумов доходов граждан.

Источники: ст. 94, 97 и 115 Кодекса Законов о Труде; ст. 23, 26, 33, 36 Закона Украины “Об оплате труда” от 24.03.1995 № 108/95-ВР; ст. 41 Кодекса об административных правонарушениях

02/13 Компенсации

Конвенции МОТ

Компенсация сверхурочных: Конвенция №1 (1919);
Ночная работа: Конвенция №171 (1990)

Украина не ратифицировала Конвенцию №01 и 171.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Сверхурочной работы следует избегать. Если это неизбежно, то выплачивается дополнительная компенсация в размере не менее базовой почасовой оплаты труда плюс все дополнительные выплаты, на которые Вы имеете право. В соответствии с Конвенцией МОТ №1 ставка оплаты сверхурочной работы не должна быть ниже, чем 125% от обычной ставки.

Работа в ночное время - выполнение трудовых обязанностей в течение периода не менее семи (7) часов подряд, включая интервал от полуночи до 5 часов утра. Ночной работник - это работник, выполняющий трудовые обязанности преимущественно ночью при превышении установленного лимита часов (не менее 3-х часов). Конвенция №171 требует, чтобы ночные работники получали компенсацию в виде сокращения рабочего времени или увеличения оплаты труда, либо иные подобные льготы. Аналогичные положения содержатся в Рекомендации "О ночном труде" №178 1990 года.

Если Вам приходится работать в национальный/ религиозный праздник или выходной день, Вы имеете право на компенсацию. Не обязательно в на этой же неделе, при условии, что право на выплату компенсации не утеряно.

Если Вам приходится работать в выходные дни, Вы имеете право на дополнительный отдых продолжительностью 24 часа без перерыва. Не обязательно в выходные дни, но, по крайней мере, в течение следующей недели. Также если Вы работаете в праздничный день, Вам должны дать отгул. Более высокий уровень оплаты за работу в праздничный день или выходной не лишает Вас права на праздник/отдых.

Нормативное регулирование компенсаций:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Письмо Министерства социальной политики Украины от 19.10.2017 р. № 224/0/103-17/214

Компенсация сверхурочной работы

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Коллективный договор может устанавливать меньшее количество рабочих часов в неделю. Кроме того, украинское трудовое законодательство предусматривает исключения для детей и работающих подростков. Сотрудники в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет могут работать не более 24 часов в неделю. То же самое правило установлено для школьников в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет при работе во время каникул. Работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет могут работать не более 36 часов в неделю. Кроме того, это время сокращается наполовину, если несовершеннолетний работник совмещает работу с обучением. Максимальное рабочее время для тех, кто занят в опасных условиях труда, составляет 36 часов в неделю. Законы также устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников, включая учителей и врачей. Ежедневные часы работы зависят от рабочей недели, выбранной работодателем по согласованию с профсоюзом: пятидневной или шестидневной.

Сверхурочная работа - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Как правило, сверхурочная работа запрещена. Тем не менее, есть некоторые исключения, установленные законодательством. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в следующих случаях:

1. предотвращение промышленных аварий, стихийного бедствия или устранение их последствий;
2. оборона страны;
3. аварийные работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем коммунального обслуживания: водоснабжение, канализация, газоснабжение, отопление, освещение, транспорт, связь;
4. необходимость завершения работы, которая из-за непредвиденных задержек по техническим причинам не была выполнена, если незаконченная работа может привести к повреждению или уничтожению имущества или прекращению работы для значительного числа работников;
5. замена при неявке работника, если работа не допускает перерыва;
6. проведение загрузки для недопущения накопления груза.

Максимально допустимое количество сверхурочных составляет 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Тем не менее, сверхурочная работа может осуществляться только с разрешения профсоюза.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе:

1. беременных женщин;
2. женщин с детьми до трех лет;
3. несовершеннолетних (до 18 лет);
4. работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства;
5. других категорий работников по законодательству.

Сверхурочная работа допускается для женщин с детьми в возрасте от 3 до 14 лет или ребенком-инвалидом при наличии письменного согласия работницы. Сверхурочная работа допускается для инвалидов при наличии их письменного согласия и медицинского заключения.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере (200%) часовой ставки. По сдельной системе оплаты труда за работу в сверхурочное время выплачивается доплата в размере 100% тарифной ставки работника, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе, - за все отработанные сверхурочные часы. Компенсация сверхурочных работ путем предоставления отгула не допускается.

Источники: ст. 50, 51, 52, 62-65, 106, 172, 176, 177, 192 и 220 Кодекса Законов о Труде; Письмо Министерства социальной политики Украины от 19.10.2017 р. № 224/0/103-17/214

Компенсация работы в ночное время

Работа, выполняемая между 22:00 и 06:00, относится к ночному времени. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, кроме случаев установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в случаях, когда это необходимо по условиям производства (в непрерывных производствах, на сменных работах и т.д.). К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, женщины с детьми до трех лет, работники младше восемнадцати лет и другие категории по законодательству. Работа в ночное время допускается для инвалидов при наличии их письменного согласия и медицинского заключения.

Компенсация работы в ночное время, как правило, устанавливается коллективными договорами. Минимальный уровень оплаты труда за работу в ночное время, однако, закреплён в законе и составляет 120% обычной почасовой ставки оплаты труда за каждый час работы в ночное время.

Источники: ст. 54, 55 и 108 Кодекса Законов о Труде

Компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Но работа в выходные и праздничные дни может быть разрешена с согласия профсоюза в следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
2. для недопущения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
3. выполнения срочных и непредвиденных работ, которые необходимы для нормального функционирования предприятия;
4. проведение загрузки для недопущения накопления груза.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные дни может быть компенсирована по соглашению сторон путем предоставления другого дня отдыха или оплаты в двойном размере (200% обычной ставки заработной платы).

Источники: ст. 7, 72 и 107 Кодекса Законов о Труде

Денежная компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

По желанию работника, работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха или произведена оплата в двойном размере. Существуют специальные правила для получения такой компенсации. Сдельщики получают оплату по двойным сдельным расценкам. Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере двойной часовой или дневной ставки. Работникам, получающим месячный оклад, выплата назначается в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада. Компенсация возрастает до двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Источники: ст. 72 и 107 Кодекса Закона о Труде

03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха

Конвенции МОТ

Конвенция №132 (1970) об оплачиваемых отпусках
Конвенции №14(1921), №47 (1935) и №106 (1957) об еженедельном
отдыхе. Кроме того, для некоторых отраслей есть специальные
Конвенции

Украина ратифицировала все вышеуказанные конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Работник имеет право, по крайней мере, на 21 день непрерывного
оплачиваемого ежегодного отпуска. Национальные и религиозные
праздники не включаются. Коллективные договоры должны
обеспечить, по крайней мере, один день ежегодного отпуска с
полной оплатой за каждые 17 дней работы или времени, когда
работник имел право на оплату.

Вы имеете право на оплачиваемый выходной во время
национальных и официально признанных государственных
праздников.

Работники должны наслаждаться отдыхом в течение, по крайней
мере, двадцати четырех часов подряд каждые 7 дней, т.е. раз неделю.

Нормативное регулирование ежегодного отпуска и дней отдыха:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины “Об отпусках” 15.11.1996 № 504/96-ВР (в ред. от 22.05.2018)
- Письмо Министерства социальной политики Украины “Относительно отпусков без сохранения заработной платы” от 29.04.2016 № 243/13/116-16
- Письмо Министерства социальной политики Украины “Относительно составления графика отпусков” от 29.07.2015 № 191/10/136-15
- Письмо Министерства социальной политики Украины “Относительно предоставления отпусков” от 12.05.2015 № 256/13/116-15
- Письмо Министерства социальной политики Украины “Относительно права на отпуск полной длительности” от 20.08.2015 № 507/13/133-15
- Постановление Кабинета Министров Украины “Об утверждении Списков производств, работ, цехов, профессий и должностей, занятость работников на которых дает право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и трудными условиями труда и за особый характер труда” от 17.11.1997 № 1290 (в ред. от 01.04.2016)

Ежегодный оплачиваемый отпуск

В соответствии с трудовым законодательством существуют два вида ежегодных оплачиваемых отпусков труда: основные и дополнительные. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и средней заработной платы.

Право на ежегодный отпуск предоставляется гражданам Украины, а также иностранцам и лицам без гражданства, работающим в Украине, если они работают по трудовому договору на предприятии независимо от формы собственности или вида деятельности. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 24 календарных дня. Основной отпуск увеличен до 31 календарных дней для несовершеннолетних работников (в возрасте до 18 лет). Также предусматриваются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска для работников некоторых профессий: промышленно-производственному персоналу угольной, сланцевой, металлургической, электроэнергетической промышленности, открытых горных работах и разработках карьеров (24 календарных дня с увеличением за каждые два отработанных года на 2 календарных дня, но не более 28 календарных дней всего), работникам подземных горных работ (28 календарных дней), лесного хозяйства, государственных национальных парков (28 календарных дней), военизированным спасателям (30 календарных дней), работникам невоенизированных спасательных служб (28 календарных дней), работникам образовательных учреждений (56 календарных дней). Инвалидам ежегодный основной отпуск предоставляется в зависимости от группы инвалидности: I и II групп - продолжительностью 30 календарных дней, III группы - 26 календарных дней. Сезонным работникам, а также временным работникам отпуск предоставляется пропорционально отработанному ими времени.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в случаях:

- 1) вредные и тяжелые условия труда (35 календарных дней);
- 2) особый характер работы (35 календарных дней);
- 3) иных случаях по законодательству.

Точная продолжительность дополнительного ежегодного отпуска определяется коллективным договором или трудовым договором в зависимости от длительности занятости в конкретной организации. Общая продолжительность ежегодных основного и дополнительных отпусков не может превышать 59 календарных дней, а для работников, занятых на подземных горных работах, - 69 календарных дней.

Работник может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. В случае предоставления работнику указанных ежегодных отпусков до истечения шестимесячного срока непрерывной работы их продолжительность определяется пропорционально отработанному времени.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам и после него;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида;
- инвалидам;
- несовершеннолетним;
- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- лицам, уволенным с военной службы, если они были трудоустроены в течение трех месяцев;
- совместителям (в одно время с отпуском по основному месту работы);
- другим лицам по законодательству.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в году в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда за работником сохраняется рабочее место без фактической работы;
- некоторые виды образования;
- другие периоды по законодательству.

Следующие категории работников могут уйти в ежегодный отпуск в удобное для них время:

- несовершеннолетние;
- инвалиды;
- ветераны труда;
- жены (мужья) военнослужащих;
- женщины с двумя или более детьми в возрасте до 15 лет или ребенком-инвалидом;
- женщины - перед отпуском по беременности и родам и после него;
- другие лица по законодательству.

Ежегодные основной и дополнительные отпуска обычно предоставляются работнику таким образом, чтобы он мог их использовать до конца рабочего года. Ежегодный отпуск по просьбе работника может быть перенесен на другой период в случае отсутствия уведомления о времени начала отпуска или несвоевременной его оплаты. Ежегодный отпуск будет перенесен или продлен в следующих ситуациях:

- временная нетрудоспособность;
- выполнения работником государственных или общественных обязанностей;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск в связи с обучением.

Ежегодный отпуск по инициативе работодателя может быть перенесен на другой период только с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзом, если предоставление ежегодного отпуска в ранее обусловленный период может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия. В этом случае часть отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней должна быть использована в текущем рабочем году. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Ежегодный отпуск не может быть перенесен несовершеннолетним и работникам, которые имеют право на получение дополнительного отпуска из-за работы во вредных или тяжелых условиях, особого характера труда.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть произведено по соглашению между сторонами трудового договора. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованную часть ежегодного отпуска должна быть предоставлена работнику, как правило, до конца рабочего года, но не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который предоставляется отпуск.

Отзыв из ежегодного отпуска допускается с согласия работника только для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества предприятия. Оставшаяся часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется в текущем или следующем

рабочем году. По соглашению между работником и работодателем может быть выплачена компенсация вместо предоставления неиспользованной части отпуска.

Оплата ежегодного отпуска должна быть произведена не менее чем за три рабочих дня до его начала. Ее размер определяется путем умножения средней заработной платы на количество дней отпуска.

По желанию работника часть ежегодного отпуска заменяется денежной компенсацией (сверх 24 календарных дней). Лицам в возрасте до восемнадцати лет замена всех видов отпусков денежной компенсацией не допускается.

Участникам боевых действий, инвалидам войны предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году.

Источники: ст. 4, 6, 9 - 12, 24 Закона Украины “Об отпусках” 15.11.1996 № 504/96-ВР; ст. 74 – 76 Кодекса Законов о Труде; Постановление Кабинета Министров от 17.11.1997 № 1290; Письмо Министерства социальной политики Украины от 12.05.2015 № 256/13/116-15; Письмо Министерства социальной политики Украины от 20.08.2015 № 507/13/133-15; Письмо Министерства социальной политики Украины от 29.07.2015 № 191/10/136-15

Оплата нерабочих праздничных дней

Согласно кодексу Законов о Труде к нерабочим праздничным дням в Украине относятся:

1 января - Новый год;

7 января и 25 декабря - Рождество Христово;

8 марта - Международный женский день;

1 - День труда;

9 мая - День победы над нацизмом во Второй мировой войне (День победы);

28 июня - День Конституции Украины;

24 августа - День независимости Украины;

14 октября - День защитника Украины.

Установлены также нерабочие дни религиозных праздников:

7 января и 25 декабря - Рождество Христово;

один день (воскресенье) - Пасха (Пасха);

один день (воскресенье) - Троица.

По представлению религиозных общин других конфессий работодатель предоставляет лицам, исповедующим соответствующие религии, до трех дней отдыха в течение года для празднования их праздников.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения. Такая работа компенсируется согласно Кодексу Законов о Труде.

Работа в праздничный и нерабочий день оплачивается в двойном размере: сельщикам - по двойным сельским расценкам; работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере двойной часовой или дневной ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячную норму.

Источники: ст. 73 и 107 Кодекса Законов о Труде

Выходные дни

Еженедельный выходной день зависит от рабочей недели, установленной в организации. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. В любом случае продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общий выходной день – воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы организации с учетом профсоюза. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

На непрерывно действующих предприятиях выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников. В магазинах, предприятиях бытового обслуживания, театрах, музеях и т.п. выходные дни устанавливаются местными властями.

Источники: ст. 67-70 Кодекса Законов о Труде

04/13 Гарантии занятости

Конвенции МОТ

Конвенция №158 (1982) о прекращении трудовых отношений

Украина ратифицировала Конвенция №158.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Вопросы данного раздела дают возможность оценить безопасность, изменчивость или ненадежность трудовых отношений. Эти вопросы четко не определены в одной конвенции (выходное пособие и требование об уведомлении приводятся в Конвенции № 158 о прекращении трудовых отношений), однако, исходя из практики, сотрудники должны быть обеспечены письменным трудовым договором; работники по срочным трудовым договорам не должны быть наняты для выполнения задач постоянного характера; разумный испытательный срок (в идеале он должен быть меньше или равен 6 месяцам) может быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника; период уведомления о прекращении трудовых отношений должен быть указан в трудовом договоре; работникам должно выплачиваться выходное пособие при прекращении трудовых отношений.

Работники не должны быть наняты по срочному трудовому договору на постоянную работу, поскольку это приводит к неустойчивой занятости.

Разумный испытательный срок должен быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника. Недавно нанятый работник может быть уволен в течение испытательного срока без каких-либо негативных последствий.

Разумный срок уведомления, в зависимости от продолжительности стажа работника, необходимо устанавливать до того, как работодатель решит прекратить трудовые отношения.

Работодатели могут быть обязаны выплачивать выходное пособие при прекращении работы (по сокращению или какой-либо другой причине, за исключением несоответствия работе или неправомерных действий).

Нормативное регулирование гарантий занятости:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Письмо Министерства социальной политики Украины «О предоставлении разъяснения относительно оснований прекращения трудового договора» от 10.06.2015 № 232/06/186-15
- Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно прекращения трудовых отношений» от 05.06.2015 № 223/06/186-15

Трудовой договор

Трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме. Соблюдение письменной формы является обязательным:

- 1) при организованном наборе работников;
- 2) при заключении трудового договора о работе в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья;
- 3) при заключении контракта;
- 4) работник настаивает на заключении трудового договора в письменной форме;
- 5) при заключении трудового договора с несовершеннолетним;
- 6) при заключении трудового договора с физическим лицом;
- 7) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Трудовой договор в соответствии с законодательством может быть бессрочный или срочным, по совместительству, для выполнения конкретной работы.

При заключении трудового договора работник представляет паспорт (или другой документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку, документ об образовании и состоянии здоровья (при необходимости). Срок действия, права, обязанности и ответственность сторон, условия материального обеспечения и организации работы, основания прекращения договора оговариваются сторонами. При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации места жительства или пребывания и документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Работник приступает к работе после заключения трудового договора. Также допускается совместительство.

Источники: 21, 23-25 и 187 Кодекса Законов о Труде

Срочный трудовой договор

Трудовой договор в соответствии с законодательством может быть бессрочный или срочным, для выполнения конкретной работы. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательными актами. Продолжительность срочного договора устанавливается по соглашению сторон или определяется завершением задания.

Найм работников по срочному трудовому договору для выполнения работы постоянного характера запрещен. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, считаются заключенными на неопределенный срок. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается продленным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор расторгается досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, нарушения работодателем законодательства о труде, условий коллективного договора или трудового договора.

Источники: ст. 23, 39, 39.1 Кодекса Законов о Труде

Испытание

Максимальный срок испытания при приеме на работу составляет три месяца, но в отдельных случаях по закону и с согласия профсоюза - шесть месяцев. Испытательный срок при найме рабочих не может превышать одного месяца. В срок испытания не засчитываются дни, когда работник фактически не работал (независимо от причины).

Испытание не устанавливается для следующих категорий работников:

- i. несовершеннолетние;
- ii. молодые специалисты - выпускники высших учебных заведений;
- iii. лица, нанятые после стажировки;
- iv. лица, избранные на государственные должности;
- v. лица, уволившиеся с военной или альтернативной службы;
- vi. инвалиды;
- vii. беременные женщины;
- viii. матери-одиночки с ребенком в возрасте до четырнадцати лет или ребенком-инвалидом;
- ix. работники, нанятые на срок до 12 месяцев;
- x. лица, нанятые на временные и сезонные работы;
- xi. лица, переселенные из зоны АТО;
- xii. другие категории, предусмотренные законодательством.

При расторжении трудового договора в результате непрохождения испытания, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня. Работник имеет право оспаривать такое увольнение.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, и ни одна из сторон не заявила о намерении расторгнуть трудовой договор, то работник считается выдержавшим испытание.

Источники: ст. 26-28 Кодекса Законов о Труде

Увольнения

Кодекс Законов о Труде предусматривает следующие основания расторжения трудового договора:

- a. соглашение сторон;
- b. истечение срока трудового договора (ст. 23 КЗоТ);
- c. по инициативе работодателя (ст. 40-41);
- d. по инициативе работника (ст. 38-39);
- e. расторжение трудового договора по требованию или иного представительного органа работников (ст. 45);
- f. перевод работника на работу к другому работодателю;
- g. призыв в армию;
- h. переход на выборную работу или должность;
- i. осуждение работника судом, что исключает возможность продолжения работы;
- j. другие основания по законодательству.

Работник имеет право расторгнуть бессрочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. В случаях, когда заявление работника об увольнении с работы по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать работу, трудовой договор расторгается в срок, установленный работником:

- i. переезд на новое место жительства;
- ii. перевод супруга на работу в другую местность;
- iii. поступление в учебное заведение;
- iv. невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским заключением;
- v. беременность;
- vi. выход на пенсию;
- vii. уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом;
- viii. уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или инвалидом I группы;
- ix. другие уважительные причины.

Если работник по истечении двухнедельного срока предупреждения об увольнении не оставил работы, работодатель не вправе уволить его по поданному ранее заявлению, кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому по законодательству не может быть отказано в заключении трудового договора. Работник имеет право в определенный им срок расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если работодатель не выполняет законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, либо нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора. При расторжении трудового договора в результате непрохождения испытания, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях:

- a. изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- b. выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или отмены допуска к государственной тайне, если исполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне;
- c. систематического неисполнения работником (без уважительных причин) обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- d. прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- e. неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (кроме отпуска по беременности и родам, трудового увечья или профессионального заболевания);
- f. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (чье место занял новый работник);
- g. появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- h. совершение по месту работы хищения;
- i. в иных случаях, предусмотренных законом.

Сотрудники должны быть предупреждены работодателем лично не позднее чем за два месяца до увольнения. Тем не менее, трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без особых сроков уведомления.

Источники: ст. 28, 36, 38-41, 43 и 49.2 Кодекса Законов о Труде; Письмо Министерства социальной политики Украины от 10.06.2015 № 232/06/186-15; Письмо Министерства социальной политики Украины от 05.06.2015 № 223/06/186-15

Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается в размере среднемесячного заработка при увольнении по следующим причинам:

- i. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с организацией;
- ii. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий договора;
- iii. ликвидация, реорганизация, банкротство или перепрофилирование организации;
- iv. сокращения;
- v. несоответствия работника занимаемой должности;
- vi. состояние здоровья;
- vii. отсутствие допуска к государственной тайне;
- viii. восстановление бывшего работника на работе.

В перечисленных выше случаях выходное пособие не может быть меньше среднемесячной заработной платы. В случае нарушения условий трудового договора, коллективного договора или трудового законодательства работодателем выходное пособие выплачивается в размере, установленном коллективным договором, но не ниже трехмесячного среднего заработка. В случае призыва или поступления на военную службу, направление на альтернативную службу выходное пособие предусмотрено в размере двух минимальных заработных плат. При прекращении полномочий управляющего компанией (Советом директоров), выходное пособие выплачивается в размере шести среднемесячных заработков.

Другие случаи выплаты выходного пособия устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Источники: ст. 44 Кодекса Законов о Труде

05/13 Труд лиц с семейными обязанностями

Конвенции МОТ

Конвенция №156: О Работниках с Семейными Обязанностями (1981)

Рекомендация №165: Работники с Семейными Обязанностями (1981)

Украина ратифицировала Конвенция №156.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Это отпуск, предоставляемый отцу для ухода за ребенком в течение первых дней после его рождения, как правило, более короткой продолжительности.

Рекомендация (№ 165), сопутствующая Конвенции МОТ о лицах с семейными обязанностями, рассматривает отпуск по уходу за ребенком как возможность получения любым из родителей длительного отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого) без увольнения с работы. Отпуск по уходу за ребенком обычно берется после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с отцовством. Для работающих родителей закон может определить часть отпуска по уходу за ребенком, которая должна быть в обязательном порядке использована отцами или матерями.

Рекомендация №165 предлагает принимать меры по улучшению общих условий труда с помощью гибких механизмов работы.

Нормативное регулирование труда лиц с семейными обязанностями:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «О государственной помощи семьям с детьми» от 21.11.1992 № 2811-ХІІ (в ред. от 20.01.2018)
- Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно предоставления дополнительного отпуска одинокой матери» от 30.05.2014 № 193/13/123-14
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении Порядка назначения и выплаты государственной помощи семьям с детьми» от 27.12.2001 № 1751 (в ред. от 06.02.2018)

Отпуск в связи с отцовством

Законодательство Украины не предусматривает специального отпуска в связи с отцовством. Однако работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка – до 14 дней.

Источники: ст. 25 Закона Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется матери или отцу ребенка до достижения им возраста трех лет. В случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе, предоставляется отпуск не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста (по медицинскому заключению). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован также бабушкой, дедом или другими родственниками, которые фактически ухаживают за ребенком, а также усыновителем, опекуном ребенка либо одним из приемных родителей и родителей-воспитателей. Эти категории работников вправе работать неполный рабочий день или работать на дому во время отпуска по уходу за ребенком. Компания может предоставить частично оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска по уходу за ребенком большей продолжительности. В соответствии с законом «О государственной помощи семьям с детьми» одному из родителей, постоянно проживающий вместе с ребенком, выплачивается пособие в связи с рождением ребенка. В случае рождения двух и более детей пособие предоставляется на каждого ребенка. Пособие при рождении ребенка назначается в размере 41280 гривен. Выплата пособия осуществляется в следующем порядке: первая часть пособия выплачивается единовременно в сумме 10320 гривен, остальная часть - на протяжении следующих 36 месяцев равными частями.

Работник должен обратиться в органы трудовой и социальной защиты населения по месту жительства не позднее 12 месяцев со дня рождения ребенка для

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ukraine in Ukrainian & Russian, please refer to: <https://mojarplata.com.ua/ua/> & <https://mojarplata.com.ua/ru/>, respectively.

получения пособия. Более подробную информацию можно найти в Постановлении Кабинета Министров Украины от 27.12.2001 № 1751.

Источники: ст. 179 Кодекса Законов о Труде; ст. 18 Закона Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР; ст. 3, 10-12 Закона Украины «О государственной помощи семьям с детьми» от 21.11.1992 № 2811-ХІІ; Постановление Кабинета Министров Украины от 27.12.2001 № 1751

Гибкие условия труда для лиц с семейными обязанностями/баланс «семья-работа»

Сокращенное рабочее время может быть установлено для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида. Во время отпуска по уходу за ребенком допускается работа неполный рабочий день или на дому.

Работа в ночное время, сверхурочные, командировки, работы в выходные и праздничные дни запрещена для женщин с детьми (до трех лет). Привлечение к сверхурочной работе и направление в командировки женщин с детьми от 3 до 14 лет допускается только с их письменного согласия.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению следующих работников: беременной женщины; женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида (без возрастных ограничений); женщины, осуществляющей уход за больным членом семьи (по медицинскому заключению). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничения трудовых прав работников.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет. Если заработок на более легкой работе выше, чем тот, который они получали до перевода, им выплачивается фактический заработок.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзом и с учетом желания матери.

Следующие категории работников имеют право на дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью 10 календарных дней:

- i. женщина с двумя или более детьми в возрасте до 15 лет;
- ii. женщина с ребенком-инвалидом;
- iii. женщина, усыновившая ребенка;
- iv. мать инвалида с детства подгруппы А группы I;

- v. одинокая мать;
- vi. отец или опекун ребенка или инвалида с детства (подгруппы «А» группы I), воспитывающий ребенка без матери.

При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней. Также предусматриваются специальные виды отпусков с выплатой государственного пособия для приемных матерей.

В организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Согласно Кодексу Законов о Труде гарантии, установленные женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, которые воспитывают детей без матери, а также на опекунов (попечителей).

Источники: ст. 51, 55, 56, 63, 176-178, 182-183, 186 и 186.1 Кодекса Законов о Труде; Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно предоставления дополнительного отпуска одинокой матери» от 30.05.2014 № 193/13/123-14; ст. 18-19 Закона Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР

06/13 Материнство и работа

Конвенции МОТ

Ранее Конвенция (№103 1952 года) устанавливала минимальную продолжительность отпуска по беременности и родам - 12 недель: 6 недель до родов и 6 недель после родов. Тем не менее, позднее Конвенция (№183 2000 года) закрепила, что продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять по меньшей мере 14 недель, из которых срок в шесть недель обязательного отпуска должен быть предоставлен после родов.

Украина ратифицировала только Конвенцию №103.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны иметь право на медицинскую и фельдшерско-акушерскую помощь без каких-либо дополнительных затрат.

Во время беременности и грудного кормления Вы должны быть освобождены от работы, которая может нанести вред Вам или Вашему ребенку.

Ваш отпуск по беременности и родам должен быть не менее 14 недель.

Во время отпуска по беременности и родам Ваш доход должен составлять не менее двух третей от Вашей прежней зарплаты.

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны быть защищены от увольнения или любого другого дискриминационного обращения.

Работники имеют право на возвращение на ту же или аналогичную должность после выхода из отпуска по беременности и родам.

После родов и возвращения в Вашу организацию Вам должны быть разрешены оплачиваемые перерывы для кормления ребенка.

Нормативное регулирование совмещения материнства с работой:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «Основы законодательства Украины о здравоохранении» от 19.11.1992 № 2801-ХІІ (в ред. от 10.06.2018)
- Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» от 05.10.2000 № 2017-ІІІ (в ред. от 10.06.2018)
- Закон Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» от 28.02.1991 № 796-ХІІ (в ред. от 17.07.2018)
- Закон Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-ХІV (в ред. от 25.07.2018)
- Закон Украины «О государственной помощи семьям с детьми» от 21.11.1992 № 2811-ХІІ (в ред. от 20.01.2018)
- Закон Украины “О государственном бюджете Украины на 2018 год” от 07.12.2017 № 2246-VІІІ
- Закон Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» 08.07.2010 № 2464-VІ (в ред. от 19.04.2018)
- Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 29.12.1993 № 256 (в ред от 22.12.2017)
- Приказ Министерства здравоохранения № 1254 от 13.10.2017
- Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами» от 10.12.1993 № 241
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.09.2001 № 1266 (в ред. от 04.07.2015)
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении Порядка назначения и выплаты государственной помощи семьям с детьми» от 27.12.2001 № 1751 (в ред. от 06.02.2018)

Бесплатное медицинское обслуживание

Каждой беременной женщине (работающей или нет) предоставляется медицинская помощь во время беременности и родов в рамках государственной программы гарантированной медицинской помощи гражданам. Каждый человек имеет право на бесплатную медицинскую помощь в гарантированном объеме, установленном подзаконными актами. Система стандартов в области здравоохранения состоит из государственных социальных норм и отраслевых стандартов. Государственные социальные стандарты в области здравоохранения включают в себя:

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ukraine in Ukrainian & Russian, please refer to: <https://mojarplata.com.ua/ua/> & <https://mojarplata.com.ua/ru/>, respectively.

- перечень и объем гарантированного уровня медицинской помощи;
- объем диагностических, лечебных и профилактических процедур;
- показатели качества оказания медицинской помощи;
- нормативы льготного обеспечения лекарственными средствами и другими специальными средствами отдельных категорий населения и медицинских организаций;
- нормативы обеспечения стационарной медицинской помощью;
- нормативы обеспечения питанием медицинских учреждений.

Предусматриваются следующие виды медицинской помощи: экстренная, первичная, вторичная (специализированная), третичная (высокоспециализированная), паллиативная, а также медицинская реабилитация. Специализированная медицинская помощь оказывается в стационарных или амбулаторных условиях.

В организациях с широким применением женского труда организуются комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин. Также работодатель обязан выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях.

Источники: ст. 7, 12, 14.1 и 33 Закона Украины «Основы законодательства Украины о здравоохранении» от 19.11.1992 № 2801-ХІІ; ст. 11 Закона Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» от 05.10.2000 № 2017-ІІІ; ст. 185-186 Кодекса Законов о Труде

Запрет работы, наносящей вред здоровью

Закон не допускает найм беременных женщин и кормящих матерей на работу, которая может нанести вред здоровью. Именно поэтому командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и работа в ночное время запрещены для беременных женщин.

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Перечень таких работ закреплен в Приказе Министерства здравоохранения Украины от 29.12.1993 № 256 (действует в части главы 3 раздела I Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин; утратит силу с даты денонсации Конвенции о использовании труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода).

Запрещается также привлечение женщин к поднятию и перемещению тяжестей, масса которых превышает предельные нормы, установленные Приказом Министерства здравоохранения Украины от 10.12.1993 № 241.

Нормальная продолжительность рабочего времени для беременной женщины должна быть уменьшена в соответствии с медицинским заключением и по заявлению работницы. Кроме того, беременные женщины могут быть переведены на другую работу, разрешенную по состоянию здоровья, с сохранением среднего заработка. До осуществления такого перевода беременная женщина освобождается от прежней работы.

Источники: ст. 174, 176 и 178 Кодекса Законов о Труде; Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами» от 10.12.1993 № 241; Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 29.12.1993 № 256; Приказ Министерства здравоохранения № 1254 от 13.10.2017

Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основе медицинской справки. Общая продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 126 календарных дней, то есть 18 недель, из которых 10 недель до родов и 8 недель после родов. Продолжительность послеродового отпуска увеличивается до 10 недель/70 календарных дней в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей. Совокупная продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 126 или 140 календарных дней и предоставляется в полном объеме независимо от количества дней, фактически использованных до родов.

Согласно закону «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью 90 календарных дней до родов и 90 календарных дней после родов (всего 180 календарных дней).

Источники: ст. 179 Кодекса Законов о Труде; ст. 30 Закона Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» от 28.02.1991 № 796-XII; ст. 17 Закона Украины «Об отпусках» 15.11.1996 № 504/96-ВР

Оплата

Законодательство Украины защищает беременных женщин от потери дохода путем предоставления пособия по беременности и родам. Она выплачивается застрахованному лицу в размере 100% от среднего заработка, рассчитанного по правилам Постановления Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266. Верхний предел месячной суммы страхового пособия по беременности и родам не должно быть больше, чем максимальная величина базы начисления единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование. Минимальный размер пособия по беременности и родам равен минимальной

заработной плате. Страховое пособие по беременности и родам выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам.

Страховое пособие по беременности и родам рассчитывается на основе начисленной заработной платы за месяц, но не более двойного размера минимальной заработной платы и не менее минимальной заработной платы за месяц, если страховой стаж работницы составляет менее 6 месяцев. Женщины, не застрахованные в системе обязательного государственного социального страхования, имеют право на получение государственного пособия по беременности и родам. Оно также выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам. Государственное пособие по беременности и родам выплачивается в размере 100% среднемесячного дохода (стипендии, денежного обеспечения, пособия по безработице и т.д.), но не менее 25% прожиточного минимума для трудоспособных лиц в месяц. Государственное пособие по беременности и родам предоставляется, если женщина обратилась за ним в течение шести месяцев после окончания отпуска по беременности и родам. Порядок получения пособия подробнее описан в Постановлении Кабинета Министров Украины от 27.12.2001 №1751.

Источники: ст. 3, 7-9 Закона Украины «О государственной помощи семьям с детьми» от 21.11.1992 № 2811-ХІІ; ст. 19-20, 25-26 Закона Украины «Об всеобщем государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-ХІV; Закон Украины “О государственном бюджете Украины на 2018 год” от 07.12.2017 № 2246-VІІІ; ст. 1 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на всеобщее государственное социальное страхование» 08.07.2010 № 2464-VІ; Постановление Кабинета Министров Украины от 27.12.2001 № 1751; Постановление Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266

Гарантии занятости

Расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается, за исключением ликвидации организации.

Обязательное трудоустройство беременных женщин осуществляется в случаях истечения срока срочного трудового договора в период отпуска по беременности и родам. При этом работники сохраняют средний заработок в течение максимум трех месяцев после окончания установленного срока трудового договора. Гарантии занятости распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери.

Источники: ст. 40, 184 и 186.1 Кодекса Законов о Труде

Право на сохранение должности

За работником сохраняется должность во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, женщиной с детьми до 3-х лет (6 лет, если ребенок нуждается в уходе на дому по медицинскому заключению), а также одинокой матерью, имеющей детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов, по инициативе работодателя не допускается, за исключением ликвидации организации.

Источники: ст. 179, 184 и 186.1 Кодекса Законов о Труде

Перерывы для кормления

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый не реже чем через каждые три часа. При наличии двух и более детей перерыв для кормления составляет не менее одного часа. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзом и с учетом желания матери. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. В организациях с широким применением женского труда организируются комнаты для кормления грудных детей.

Источники: ст. 183 и 186 Кодекса Законов о Труде

07/13 Охрана труда

Конвенции МОТ

Большинство Конвенций МОТ по охране труда относится к регулированию охраны труда при работе с конкретными опасными факторами, например, асбест и химические вещества. Конвенция №155 (1981) является общей в этой сфере.

Конвенция об инспекции труда: №81 (1947)

Украина ратифицировала обе Конвенции №81 и 155.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Ваш работодатель обязательно должен убедиться в том, что процесс работы является безопасным.

Ваш работодатель должен обеспечить выдачу специальной одежды и других необходимых средств защиты бесплатно.

Вы и Ваши коллеги должны пройти обучение по всем аспектам охраны труда, связанным с работой, и Вам должны быть показаны аварийные выходы.

Для обеспечения безопасности труда работников должна действовать центральная, независимая и эффективная система инспекции труда.

Нормативное регулирование охраны труда:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «Об охране труда» от 14.10.1992 № 2694-XII (в ред. от 20.01.2018)
- Закон Украины «О ратификации Конвенции Международной организации труда N 81 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле» от 08.09.2004 № 1985-IV
- Положение о Государственной инспекции Украины по вопросам труда, утвержденное Указом Президента Украины 06.04.2011 № 386/2011 (в ред. от 16.01.2013)
- Положение о Государственной службе Украины по вопросам труда, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Украины от 11.02.2015 № 96 (в ред. от 01.09.2017)
- Порядок проведения проверок должностными лицами Государственной инспекции Украины по вопросам труда и ее территориальных органов, утвержденный Указом Министерства Социальной Политики Украины от 02.07.2012 № 390 (ред. от 29.12.2017)
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об оптимизации системы центральных органов исполнительной власти» от 10.09.2014 № 442 (ред. от 27.02.2018)
- Программа обеспечения достойного труда МОТ в Украине на 2016-2019 гг.

Обязанности работодателя по охране труда

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда. КЗоТ и закон «Об охране труда» - основные законодательные акты об охране труда в Украине. Защита работников от конкретных профессиональных рисков закрепляется в отдельных законах, например, о пожарной или радиационной безопасности. В соответствии с законом «Об охране труда» работодатель обязан обеспечить безопасные рабочие места.

Работодатели также обязаны обеспечить предварительные и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах, работах с опасными или вредными условиями труда и других случаях по закону. Закон об охране труда детализирует обязанности работодателя:

1. создание и функционирование системы управления охраной труда;
2. утверждение и пересмотр правил безопасности и охраны труда;
3. расследование и учет несчастных случаев на производстве;
4. проведение оценки условий труда;
5. информирование и обучение работников по охране труда;
6. внедрение передовых технологий, средств механизации и автоматизации производства, требований эргономики, положительного опыта в области охраны труда;
7. утверждение положений, инструкций и других актов об охране труда;
8. проверка соблюдения работниками требований охраны труда.

На предприятии с количеством работающих 50 и более человек создается служба охраны труда. При меньшем числе работников создание службы не требуется. Тем не менее, функции охраны труда должны выполняться специалистом по охране труда.

Источники: ст. 43 Конституции; ст. 13 и 15 Закона Украины «Об охране труда» от 14.10.1992 № 2694-ХІІ; ст. 153 Кодекса Законов о Труде

Бесплатное обеспечение средствами защиты

Работодатели обязаны обеспечивать бесплатными средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных погодных условиях (очень высокие или низкие температуры). Средства индивидуальной защиты включает в себя специальную одежду, специальную обувь, моющие средства, дезинфицирующие средства и т.д., молоко или равноценные пищевые продукты, газированную соленую воду в соответствии с нормами отраслевых министерств. Работодатель обязан приобретать и обновлять средства индивидуальной защиты в соответствии с законодательством и коллективными договорами. Работодатель обязан возместить работнику расходы на специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, если работник был вынужден приобрести их самостоятельно. Работники без средств индивидуальной защиты не должны быть допущены до работы.

Источники: ст. 163-167 Кодекса Законов о Труде; ст. 8 Закона Украины «Об охране труда» от 14.10.1992 № 2694-ХІІ

Обучение в области охраны труда

При заключении трудового договора, работодатель обязан принять следующие меры, связанные с охраной труда:

- a) уведомить работников под роспись об условиях труда, о наличии профессиональных рисков и рисках на рабочем месте, которые еще не были устранены;
- b) о возможных последствиях для здоровья работников;
- c) о правах работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством и коллективным договором.

Работники должны пройти инструктаж и обучение по охране труда при найме и периодически в течение работы. Такое обучение по охране труда и здоровья, оказанию первой медицинской помощи, правилам поведения в чрезвычайной ситуации осуществляется за счет работодателя. Кроме того, работники, занятые на работах с высоким риском, и иные категории по законодательству должны проходить ежегодно специальную подготовку и проверку знаний соответствующих правовых актов об охране труда.

Источники: ст. 153 Кодекса Законов о Труде; ст. 18 Закона Украины «Об охране труда» от 14.10.1992 № 2694-ХІІ

Инспекция труда

Государственная служба Украины по вопросам труда, деятельность которого направляется и координируется Министерством социальной политики, создана в целях проверки соблюдения трудового законодательства, норм охраны труда, положений об обязательном государственном социальном страховании, а также осуществления государственного горного надзора. Новая Служба является результатом слияния трех различных органов в области охраны труда, то есть Государственной инспекции труда, Государственной службы горного надзора и промышленной безопасности и части Государственной санитарно-эпидемиологической службы.

Государственная служба по вопросам труда включает в себя специальное Управление инспекционной деятельностью. Оно состоит из Отдела расследования, анализа и учета аварий и производственного травматизма и Отдела организационного обеспечения и планирования деятельности. Также в Государственную службу по вопросам труда входит Департамент по вопросам труда, включающий Отдел по вопросам охраны труда.

В ситуации меняющегося в последнее время законодательства действуют не только новые акты об инспекции (например, Положение о Государственной службе Украины по вопросам труда), но и неотмененные старые (например, Положение о Государственной инспекции Украины по вопросам труда, Порядок проведения проверок должностными лицами Государственной инспекции Украины по вопросам труда и ее территориальных органов).

Кабинет Министров утвердил новый порядок осуществления государственного контроля за соблюдением трудового законодательства. Инспекторы труда без предварительного уведомления вправе в любое время проходить на территорию работодателя, ознакомляться с документами и проводить беседы с работниками.

Украина ратифицировала Конвенцию МОТ 1947 г. (№81) об инспекции труда в 2004 г.

В соответствии с Программой обеспечения достойного труда МОТ в Украине на 2016-2019 гг. Правительству Украины необходима техническая помощь для создания нового учреждения, которое будет эффективно содействовать и обеспечивать соблюдение национального трудового законодательства. Министерство социальной политики Украины запросило техническую помощь МОТ в целях обеспечения того, чтобы новая система инспекции труда работала в соответствии с конвенциями МОТ, директивами ЕС и европейским передовым опытом. Новая структура должна проработать определенное время, чтобы обеспечить необходимый потенциал.

После совместного запроса Государственной службы по вопросам труда и Федерации профсоюзов МОТ подготовила техническую инструкцию о введении моратория на проверки инспекцией труда, которая была положительно воспринята украинскими законодателями. Позднее правительство утвердило поправки в законодательство, согласно которым Государственная служба по вопросам труда была исключена из перечня контролирующих органов, подпадающих под действие моратория. Тем не менее, Государственная служба по вопросам труда может стать эффективной со временем, однако, сначала должен быть уточнен ее полномочия и внутренняя структура, как описано выше.

Согласно Программе обеспечения достойного труда МОТ в Украине на 2016-2019 гг. цель состоит в том, чтобы новая модель была адаптирована к местным условиям в соответствии с Конвенцией МОТ № 81 и Конвенцией МОТ № 129.

Источники: ст. 160, 259-263 Кодекса Законов о Труде; Положение о Государственной инспекции Украины по вопросам труда; Положение о Государственной службе Украины по вопросам труда; Порядок проведения проверок должностными лицами Государственной инспекции Украины по вопросам труда и ее территориальных органов; Постановление Кабинета Министров Украины «Об оптимизации системы центральных органов исполнительной власти» от 10.09.2014 № 442; Закон Украины «О ратификации Конвенции Международной организации труда N 81 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле» от 08.09.2004 № 1985-IV; Программа обеспечения достойного труда МОТ в Украине на 2016-2019 гг.

08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве

Конвенции МОТ

Конвенция №102 (1952), Конвенция №121 (1964) и №130 (1969) о Социальном Обеспечении, Пособиях при Несчастном Случае на Производстве и Временной Нетрудоспособности, а также Медицинском Обслуживании.

Украина ратифицировала только Конвенцию №102.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Ваши права на труд и доходы должны быть защищены в случае заболевания. Национальное трудовое законодательство может предусматривать, что больничный может не оплачиваться в течение первых 3-х дней Вашего отсутствия на работе. Как минимум Вы должны иметь право на получение дохода в течение первых 6 месяцев болезни. Этот доход должен составлять не менее 45 процентов от минимальной заработной платы. (Страны могут свободно выбирать систему, которая гарантирует 60 процентов прошлого заработка в течение первых 6 месяцев болезни или даже в течение первого года). Вы должны иметь право на оплачиваемый больничный.

В течение первых 6 месяцев болезни Вы не должны быть уволены.

Во время болезни Вы должны иметь право на получение медицинской помощи без каких-либо дополнительных затрат. Сотрудники и члены их семей должны иметь возможность получения необходимого минимума медицинской помощи по доступной цене.

Если Вы пострадали от профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, то Вы вправе получать более высокое пособие. В случае временной или полной нетрудоспособности / инвалидности работнику предоставляется выплата в размере не менее 50% от средней заработной платы, а в случае травмы со смертельным исходом родственники могут быть обеспечены периодическими платежами в размере 40% от средней заработной платы умершего работника.

Нормативное регулирование временной нетрудоспособности и несчастных случаев на производстве:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV (в ред. от 25.07.2018)
- Закон Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» 08.07.2010 № 2464-VI (в ред. от 19.04.2018)
- Закон Украины «Основы законодательства Украины о здравоохранении» от 19.11.1992 № 2801-XII (в ред. от 10.06.2018)
- Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» от 05.10.2000 № 2017-III (в ред. от 10.06.2018)
- Основы законодательства Украины об общеобязательном государственном социальном страховании от 14.01.1998 № 16/98-ВР (в ред. от 20.01.2018)
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.09.2001 № 1266 (в ред. от 04.07.2015)
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.06.2015 № 440
- Порядок назначения, перерасчета и проведения страховых выплат, утвержденный Постановлением Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний от 27.04.2007 № 24

Оплата временной нетрудоспособности

Работодатель обязан оплачивать работникам больничный. Основанием выплаты является листок временной нетрудоспособности.

Кабинет Министров устанавливает размер пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с законом «Об общеобязательном государственном социальном страховании». Он определяет единый порядок установления размера пособий по временной нетрудоспособности в течение первых пяти дней (которые будут оплачиваться работодателем) и с шестого дня больничного (которые будут оплачиваться за счет фонда социального страхования). Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления (или установления инвалидности).

В соответствии с законом «Об всеобщем обязательном государственном социальном страховании» размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа:

- 50 % среднего заработка – до 3 лет страхового стажа;
- 60 % среднего заработка - от 3 до 5 лет страхового стажа;
- 70 % среднего заработка - от 5 до 8 лет страхового стажа;
- 100 % среднего заработка - более 8 лет страхового стажа или для отдельных категорий по законодательству (пострадавший в результате Чернобыльской катастрофы; осуществляющий уход за ребенком до 14 лет, который пострадал в результате Чернобыльской катастрофы; ветеран Второй мировой войны, переживший супруг ветерана или солдата, убитого в бою; донор крови).

Если стаж страхования (в течение последних 12 месяцев до наступления страхового случая) составляет менее шести месяцев, оплата временной нетрудоспособности будет произведена в размере начисленной заработной платы, но не выше месячной минимальной заработной платы. Сумма оплаты дней временной нетрудоспособности в месяц не должна превышать максимальную величину базы начисления единого взноса на всеобщее обязательное государственное социальное страхование (25 прожиточных минимумов трудоспособного населения).

Средний заработок для этих выплат рассчитывается в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266 в случаях, установленных законом.

Источники: ст. 19, 20, 22, 24 Закона Украины «Об всеобщем обязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV; ст. 1 и 7 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на всеобщее обязательное государственное социальное страхование» 08.07.2010 № 2464-VI; Постановление Кабинета Министров Украины от 26.06.2015 № 440; Постановление Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266; ст. 25 Основ законодательства Украины об всеобщем обязательном государственном социальном страховании от 14.01.1998 № 16/98-ВР

Бесплатная медицинская помощь

Здравоохранение является одним из приоритетных направлений государственной деятельности. Каждый человек имеет право на бесплатную медицинскую помощь в гарантированном объеме, установленном подзаконными актами. Система стандартов в области здравоохранения состоит из государственных социальных норм и отраслевых стандартов.

Государственные социальные стандарты в области общественного здравоохранения включают в себя:

- перечень и объем гарантированного уровня медицинской помощи;
- объем диагностических, лечебных и профилактических процедур;
- показатели качества оказания медицинской помощи;
- нормативы льготного обеспечения лекарственными средствами и другими специальными средствами отдельных категорий населения и медицинских организаций;
- нормативы обеспечения стационарной медицинской помощью;
- нормативы обеспечения питанием медицинских учреждений.

Предусматриваются следующие виды медицинской помощи: экстренная, первичная, вторичная (специализированная), третичная (высокоспециализированная), паллиативная, а также медицинская реабилитация. Специализированная медицинская помощь оказывается в стационарных или амбулаторных условиях.

С 2018 года вводится национальная медицинская страховая система. Медицинская реформа начнется с изменений финансирования первичной медицинской помощи. Новая модель финансирования для учреждений специализированной и высокоспециализированной медицинской помощи заработает с 2020 года. Однако в 2018 - 2019 годах определенные услуги будут финансироваться в рамках пилотных проектов.

Источники: ст. 7, 12, 14.1 и 33 Закона Украины «Основы законодательства Украины о здравоохранении» от 19.11.1992 № 2801-ХІІ; ст. 11 Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» от 05.10.2000 № 2017-ІІІ

Гарантии занятости

Как правило, запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности. Тем не менее, трудовой договор может быть расторгнут в случаях ликвидации организации или отсутствия работника на рабочем месте в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением отпуска беременности и родам и некоторых специфических заболеваний.

Источники: ст. 40 Кодекса Законов о Труде

Инвалидность / Пособие при несчастном случае на производстве

Социальное страхование от несчастных случаев - система платежей при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, которые повлекли физический ущерб или психическую травму. Не установлен

минимальный страховой период, необходимый для получения пособия при несчастном случае на производстве.

В соответствии с законом «Об общеобязательном государственном социальном страховании» предусмотрены следующие страховые выплаты:

- 1) ежемесячная страховая выплата - страховое возмещение потери дохода, которое зависит от степени утраты трудоспособности;
- 2) единовременная выплата - страховая выплата в определенных случаях потерпевшему (членам его семьи и или другим иждивенцам умершего кормильца);
- 3) страховая выплата ребенку, родившемуся инвалидом в результате травмы или профессионального заболевания его матери во время беременности;
- 4) страховые расходы на медицинскую помощь и социальное обеспечение.

Подробнее об этих нормах в Порядке назначения, перерасчета и проведения страховых выплат, утвержденный Постановлением Фонда социального страхования.

Пособие по временной нетрудоспособности составляет 100% среднего заработка застрахованного работника в течение первых пяти дней временной нетрудоспособности и это пособие выплачивается работодателем. После истечения этих пяти дней пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств Фонда социального страхования. Месячный размер рассчитывается на основании среднего заработка застрахованного работника до несчастного случая и степени утраты трудоспособности.

Если пострадавший работает по совместительству, пособие будет выплачено в месте, где произошел несчастный случай на производстве. Тем не менее, необходимо учитывать зарплату на всех рабочих местах при подсчете пособия.

В случае полной стойкой утраты трудоспособности размер пособия зависит от группы инвалидности: 70% среднего заработка застрахованного работника при инвалидности I группе (нетрудоспособность и необходимость постоянного ухода); 60% среднего заработка II группы инвалидности (нетрудоспособность, однако, не требует постоянного ухода); и 40% среднего заработка при III группе инвалидности (невозможность выполнения обычной работы).

В случае смерти застрахованного работника от производственной травмы 30% месячного заработка умершего работника выплачивается каждому иждивенцу. Минимальный размер пенсии составляет 100% от прожиточного минимума для нетрудоспособных.

Единовременное пособие рассчитывается на основании степени утраты трудоспособности и 17-кратной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения на день назначения пособия. В случае смерти работника пособие назначается в размере 100-кратного размера прожиточного

минимума на день назначения пособия. Кроме того, предусмотрено также положение о единовременной выплате при потере кормильца в размере 20 прожиточных минимумов на каждого иждивенца. На ребенка, родившегося в течение 10 месяцев после смерти кормильца, также предусмотрено данная единовременная выплата.

Если доказано, что работник нарушил правила охраны труда, единовременная выплата уменьшается до 50%. Средний заработок для этих выплат рассчитывается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266 в случаях, предусмотренных законом.

Источники: ст. 1, 35-37, 40-42 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV; ст. 25 Основ законодательства Украины об общеобязательном государственном социальном страховании от 14.01.1998 № 16/98-ВР; Постановление Кабинета Министров Украины от 26.06.2015 № 440; Постановление Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266; ст. 1-6 Порядка назначения, перерасчета и проведения страховых выплат, утвержденного Постановлением Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний от 27.04.2007 № 24

09/13 Социальное обеспечение

Конвенции МОТ

Социальное Обеспечение (минимальные стандарты): Конвенция №102 (1952). Для некоторых пособий установлены более высокие стандарты в более поздних Конвенциях

Пособия при несчастном случае на производстве: Конвенция №121 (1964)

Пенсии по Инвалидности, Старости и Потере кормильца: Конвенция №128(1967)

Медицинское Обслуживание и Пособия по Временной нетрудоспособности: Конвенция №130 (1969)

Пособия по Безработице: Конвенция №168 (1988)

Украина ратифицировала только Конвенцию №102.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

В обычных условиях пенсионный возраст не может превышать 65 лет. Если пенсионный возраст установлен выше 65 лет, он должен быть "обусловлен трудоспособностью пожилых лиц" и "демографическими, экономическими и социальными критериями, которые должны быть подтверждены статистически". Размер пенсии может рассчитываться в процентах от МРОТ или от заработной платы работника.

В случае смерти кормильца его супруга и дети имеют право на получение пенсии в процентах от МРОТ или от заработной платы умершего. Эта сумма должна составлять не менее 40% от заработной платы.

В течение ограниченного периода времени безработный имеет право на получение пособия по безработице, которое устанавливается в процентах от МРОТ или от предыдущей заработной платы.

Пенсия по инвалидности выплачивается, когда человек не в состоянии заниматься оплачиваемой деятельностью до установленного пенсионного возраста из-за не связанного с профессией хронического заболевания в результате болезни, травмы или инвалидности. Пособие по инвалидности должно составлять не менее 40% от предыдущего размера оплаты труда.

Нормативное регулирование социального обеспечения:

- Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» от 02.03.2000 № 1533-III (в ред. от 20.01.2018)
- Закон Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 № 5067-VI (в ред. от 20.01.2018)
- Закон Украины «О пенсионном обеспечении» от 05.11.1991 № 1788-XII (в ред. от 25.07.2018)
- Закон Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 № 1058-IV (в ред. от 21.02.2018)
- Закон Украины «Об основах социальной защиты инвалидов в Украине» от 21.03.1991 № 875-XII (в ред. от 20.01.2018)
- Закон Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» от 28.02.1991 № 796-XII (в ред. от 17.07.2018)
- Закон Украины “О государственном бюджете Украины на 2018 год” от 07.12.2017 № 2246-VIII
- Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV (в ред. от 25.07.2018)
- Порядок предоставления помощи по безработице, в том числе единовременной ее выплате для организации безработным предпринимательской деятельности, утвержденный Приказом Министерства социальной политики от 15.06.2015 № 613
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об исчислении средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию» от 26.09.2001 № 1266 (в ред. от 04.07.2015)
- Постановление Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы "О минимальном размере пособия по безработице" от 15.12.2017 № 149
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях» от 24.06.2016 № 461 (в ред. от 03.08.2016)

Пенсия по старости

Законодательство Украины предусматривает обеспечение пенсиями по старости. В настоящее время действуют переходные нормы, которые будут пересматриваться. Минимальный возраст для получения пенсии по старости составляет 60 лет для мужчин и 57 лет и 6 месяцев для женщин (возрастной предел поднимется до 60 лет для женщин к 2021 году). Мужчины должны иметь по крайней мере 35 лет страхового стажа, в то время женщины - 30 лет.

В страховой стаж включаются периоды получения высшего образования, службы в армии, ухода за инвалидом или детьми в возрасте до трех лет, безработицы при условии поиска работы, если за эти периоды уплачивались взносы.

Предусмотрена частичная выплата пенсии, если количество лет страхового стажа меньше, чем требуется, однако, как минимум, составляет 15 лет. Пенсия по старости может быть отсрочена на период от одного до десяти лет после достижения обычного пенсионного возраста. Предусмотрены также социальные пенсии по старости (социальная помощь) для мужчин (от 63 лет) и женщин (от 60 лет и шесть месяцев, поэтапно повышается до 63 лет к 2021 году) с низким уровнем дохода и не попадающим под действие закона о страховой пенсии по старости.

Конкретный процент базовой заработной платы выплачивается за каждый полный год работы.

Базовая заработная плата основывается на средней заработной плате в стране за 36 месяцев, предшествующий году выхода на пенсию, и заработку застрахованного работника. Минимальная пенсия составляет прожиточный минимум нетрудоспособных, а максимальная пенсия в 10 раз превышает эту сумму. Ежемесячная выплата уменьшается пропорционально количеству лет страхового стажа, если он меньше 35 лет (для мужчин) и 30 лет (для женщин). В случае отложенной пенсии ее размер увеличивается на 0,5% за каждый дополнительный месяц страхового стажа, если пенсия откладывается до 60 месяцев после обычного достижения пенсионного возраста. Коэффициент увеличивается до 0,75% за каждый дополнительный месяц после первых 60 месяцев. Социальная пенсия по старости составляет 30-100% прожиточного минимума нетрудоспособных.

Существуют ограничения размеров страховых пенсионных выплат. Минимальный размер пенсии для мужчин со страховым стажем 35 лет и женщин со страховым стажем 30 лет устанавливается в размере прожиточного минимума для нетрудоспособных. Максимальный размер пенсионного страхования пенсии не должен быть выше, чем 10 прожиточных для нетрудоспособных. Но временно в 2016-2018 году максимальный размер пенсионного страхования пенсии устанавливается Законом Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» и составляет 10740 гривен.

Предусмотрены следующие размеры прожиточных минимумов:

- для детей до 6 лет: с 1 января 2018 года - 1492 гривны, с 1 июля - 1559 гривен, с 1 декабря - 1626 гривен;
- для детей в возрасте от 6 до 18 лет: с 1 января 2018 года - 1860 гривен, с 1 июля - 1944 грн, с 1 декабря - 2027 гривен;
- для трудоспособных лиц: с 1 января 2018 года - 1762 гривны, с 1 июля - 1841 гривна, с 1 декабря - 1921 гривна;
- для лиц, утративших трудоспособность: с 1 января 2018 года - 1373 гривны, с 1 июля - 1435 гривен, с 1 декабря - 1497 гривен.

Лица, получавшие трудовую пенсию до вступления в силу системы страхования, продолжают получать пенсию в соответствии с Законом Украины «О пенсионном обеспечении».

Согласно закону «О пенсионном обеспечении» досрочная пенсия зависит от многих факторов: профессия, пол, возраст, стаж работы, условия труда. Списки профессий с правом на досрочную пенсию установлены Кабинетом Министров Украины в 2016 году. Есть дополнительное пенсионное обеспечение для некоторых категорий людей, что предусмотрено специальным законодательством, например, Законом Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы».

Источники: ст. 2, 9, 24-28 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 № 1058-IV; ст. 2, 12, 13 и 19 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» от 05.11.1991 № 1788-XII; Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях» от 24.06.2016 № 461; ст. 49 Закона Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» от 28.02.1991 № 796-XII; Закон Украины «О государственном бюджете Украины на 2018 год» от 07.12.2017 № 2246-VIII

Пенсия по случаю потери кормильца

Закон предусматривает получение пособия по случаю потери кормильца. В зависимости от возраста кормильца на момент смерти, он должен иметь от одного до пятнадцати лет страхового стажа. Право на пособие имеют супруг, отец и мать пенсионного возраста или имеющие инвалидность, дети в возрасте до 18 лет (возрастной предел повышается до 23 лет для студентов или сирот, нет ограничений по возрасту для инвалидов). При отсутствии супруга пособие по случаю потери кормильца выплачивается родителю, брату или сестре, бабушке или дедушке умершего кормильца, если они не работают и заботятся о ребенке в возрасте до 8 лет умершего кормильца.

Предусмотрены также положения о дополнительных и частичных выплатах пособия.

Члены семьи умершего кормильца признаются иждивенцами, если они находились на его полном обеспечении или получатели помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию.

Пособие по случаю потери кормильца выплачивается в следующих размерах:

- для одного нетрудоспособного члена семьи - 50% пенсии по возрасту умершего кормильца;
- для двух или более нетрудоспособных членов семьи - 100% пенсии по возрасту умершего кормильца в равных долях.

Пособие по случаю потери кормильца для сирот рассчитывается на основе размеров пенсий каждого родителя.

На всех членов семьи, состоявших на иждивении умершего кормильца назначается одна социальная выплата. Пособие по случаю потери кормильца устанавливается на период, в течение которого член семьи умершего считается нетрудоспособным.

Пенсионная доплата - разница между пенсией иждивенца и 100% (на одного иждивенца) месячного прожиточного минимума для нетрудоспособных (с 1 января 2018 года - 1373 гривны, с 1 июля - 1435 гривен, с 1 декабря - 1497 гривен). Процент повышается до 120% на двоих иждивенцев (с 1 января - 1647,60 гривен; с 1 мая - 1722 гривны; с 1 декабря - 1796,40 гривен) и 150% на трех иждивенцев (с 1 января - 2059,50 гривен; с 1 мая - 2152,50 гривен; с 1 декабря - 2245,50 гривен). Если застрахованное лицо имеет менее 30 лет страхового стажа, пособие по случаю потери кормильца уменьшается пропорционально стажу. Существует также пособие на погребение, которое выплачивается в виде единовременной суммы и составляет 10 минимальных месячных заработных плат.

Лица, получавшие пособие по случаю потери кормильца до вступления в силу системы страхования, продолжают его в соответствии с Законом Украины «О пенсионном обеспечении». Пособие по потере кормильца в случае смерти в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания назначается в соответствии с Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании».

Источники: ст. 9, 36-39 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 № 1058-IV; ст. § 2, 37-38, 44, 48 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» от 05.11.1991 № 1788-XII; Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV

Пособие по безработице

Государство гарантирует социальную защиту от безработицы. Пособие по безработице выплачивается гражданам, которые признаны безработными. Безработный - это лицо в возрасте от 15 до 70 лет, которое из-за отсутствия работы не имеет заработка или иного дохода, предусмотренного законодательством. в качестве источника жизни, но готов и в состоянии приступить к работе. Государство предоставляет пособие по безработице, в том числе единовременную выплату для организации бизнеса безработным.

Право на получение пособия по безработице зависит от продолжительности стажа страхования и регистрации в службе занятости. Пособие по безработице выплачивается с восьмого дня после регистрации. Как правило, общая продолжительность пособия по безработице не может превышать 360 календарных дней в течение двух лет. Исключения устанавливаются законодательством (например, для людей в предпенсионном возрасте - 720 календарных дней). Пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в

месяц (с согласия безработного - один раз в месяц). Установлены следующие размеры пособия по безработице в зависимости от страхового стажа:

- 50 % среднего заработка – менее 2 лет страхового стажа;
- 55 % среднего заработка – от 2 до 6 лет страхового стажа;
- 60 % среднего заработка – от 6 до 10 лет страхового стажа;
- 70% среднего заработка – более 10 лет страхового стажа.

Средний заработок рассчитывается в порядке, установленном Постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266.

Пособие по безработице выплачивается в зависимости от продолжительности безработицы в процентах от установленных размеров:

- первые 90 календарных дней - 100% пособия по безработице;
- следующие 90 календарных дней - 80% пособия по безработице;
- после 180 дней - 70% пособия по безработице.

Минимальный размер пособия по безработице устанавливается в Постановлении Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы от 04.12.2015 № 77. С 01.01.2016 он составляет 544 гривны или 1440 гривен (в зависимости от категории безработного).

Пример:

весь страховой стаж - до 2-х лет

страховой стаж до последних 12 месяцев - от 6 до 12 месяцев

причина расторжения трудового договора - инициатива работника (по собственному желанию)

средний заработок за последние 12 месяцев - 640,57 гривен

пособие по безработице в течение первых 90 дней - 16297 гривен

пособие по безработице в течение следующих 180 дней - 32594 гривны.

Источники: ст. 1, 7, 22-23 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» от 02.03.2000 № 1533-III; Порядок предоставления помощи по безработице, в том числе единовременной ее выплате для организации безработным предпринимательской деятельности, утвержденный Приказом Министерства социальной политики от 15.06.2015 № 613; ст. 1, 5, 9, 43 Закона Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 № 5067-VI; Постановление Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266; Постановление Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы "О минимальном размере пособия по безработице" от 15.12.2017 № 149

Пенсия по инвалидности

Страховое пособие по инвалидности назначается в случае потери трудоспособности (полной или частичной), вызванной заболеваниями. Пособие по инвалидности выплачивается гражданам, признанным инвалидам I, II или III группы. Признание гражданина инвалидом и установление инвалидности производится федеральными медицинскими и социальными учреждениями. Пособие по инвалидности выплачивается независимо от занятости и времени установления инвалидности. Право на выплату пособия по инвалидности зависит от группы инвалидности, возраста и страхового стажа. Пособие по инвалидности назначается на весь период инвалидности. Предусмотрены следующие размеры пособия по инвалидности:

- I группа инвалидности (нетрудоспособность и необходимость постоянного ухода) - 100 % пенсии по старости;
- II группа инвалидности (нетрудоспособность, однако, не требует постоянного ухода) - 90 % пенсии по старости;
- III группа инвалидности (невозможность выполнения обычной работы) - 50 % пенсии по старости.

Для того, чтобы получить пособие для I группы инвалидности, застрахованное лицо должно иметь по крайней мере один год страхового стажа в возрасте до 25 лет и два года страхового стажа в возрасте от 26 до 59 лет. Для получения пособия по II или III группы инвалидности застрахованное лицо должно иметь один год страхового стажа в возрасте до 23 лет и от двух до четырнадцати лет страхового стажа в возрасте от 24 до 59 лет. Предусмотрено также социальное пособие по инвалидности, если лицо признано инвалидом, имеет низкий доход и не имеет права на страховое пособие по инвалидности или пособие в связи с несчастным случаем на производстве.

Другие меры социальной защиты инвалидов устанавливаются Законом Украины «Об основах социальной защиты инвалидов в Украине» (образование, жильё и т.д.).

Лица, получавшие пособие по инвалидности до вступления в силу системы страхования, продолжают его в соответствии с Законом Украины «О пенсионном обеспечении». Пособие по инвалидности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания назначается в соответствии с Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» от 23.09.1999 № 1105-XIV.

Источники: ст. 4 Закона Украины «Об основах социальной защиты инвалидов в Украине» от 21.03.1991 № 875-XII; ст. 2, 23, 29 Закона Украины «О пенсионном обеспечении» от 05.11.1991 № 1788-XII; ст. 9, 30, 31, 33 - 34 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 № 1058-IV; Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» 23.09.1999 № 1105-XIV

10/13 Справедливое обращение

Конвенции МОТ

Конвенция №111 (1958) перечисляет запрещенные дискриминационные основания

Конвенция №100 (1952) о Равном Вознаграждении за Труд Равной Ценности

Украина ратифицировала обе Конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Труд равной ценности мужчин и женщин должен оплачиваться одинаково. Этот принцип является обязательным, независимо от семейного положения. Неравенство в оплате труда по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения / места рождения или социального происхождения также запрещено. Прозрачная система оплаты труда и четкое соответствие зарплаты занимаемой должности должны иметь место в организации, чтобы не допустить дискриминацию в оплате труда.

Нет четкого регулирования в Конвенциях МОТ. Тем не менее, понуждение к половым контактам или сексуальные домогательства относятся к гендерной дискриминации.

Работодатель не имеет права дискриминировать Вас на любом этапе работы (назначение, продвижение по службе, обучение и перевод) на основании членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, подачи жалобы на работодателя, расы, цвета кожи, пола, семейного положения, наличия семейных обязанностей, беременности, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, временного отсутствия из-за болезни, возраста, инвалидности / ВИЧ-СПИД или отсутствия на работе во время отпуска по беременности и родам. (Конвенции №111, 156, 158, 159 и 183)

Все имеют право на труд, которое не может быть ограничено по признаку пола.

Нормативное регулирование обеспечения справедливого обращения на работе:

- Конституция Украины 1996 г.
- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-IV (в ред. от 07.01.2018)
- Закон Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 № 5067-VI (в ред. от 20.01.2018)
- Уголовный кодекс Украины 2001 г. (в ред. от 14.06.2018)
- Налоговый кодекс Украины 2010 г. (в ред. от 28.07.2018)
- Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.1999 № 1045-XIV (в ред. от 01.01.2016)
- Закон Украины «Об основах социальной защиты инвалидов в Украине» от 21.03.1991 № 875-XII (в ред. от 20.01.2018)
- Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 № 108/95-ВР (в ред. от 01.01.2017)
- Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 29.12.1993 № 256 (в ред. от 22.12.2017)
- Приказ Министерства здравоохранения № 1254 от 13.10.2017
Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами» от 10.12.1993 № 241

Равная оплата труда

Согласно Конституции каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Кодекс законов о труде запрещает дискриминацию, включая нарушение принципа «равной оплаты за равный труд». Дискриминация является уголовным преступлением. В соответствии с Уголовным кодексом дискриминация наказывается штрафом от двухсот до пятисот необлагаемых минимумов доходов граждан или ограничением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. В соответствии с Налоговым кодексом один необлагаемый минимум доходов равен 17 гривнам.

Закон «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» обязывает работодателя осуществлять равную оплату труда женщин и мужчин при одинаковой квалификации и одинаковых условиях труда.

Источники: ст. 24 Конституции; ст. 2.1 Кодекса Законов о Труде; ст. 21 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 № 108/95-ВР; ст. 161 Уголовного кодекса; п. 5 подраздела 1 раздела XX Налогового кодекса; ст. 17 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-IV

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ukraine in Ukrainian & Russian, please refer to: <https://mojarplata.com.ua/ua/> & <https://mojarplata.com.ua/ru/>, respectively.

Сексуальные домогательства

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность. Достоинство личности охраняется государством. Кодекс законов о труде запрещает дискриминацию, в т. ч. по признаку пола. Согласно Закону «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» обязывает работодателя принимать меры по предотвращению случаев сексуальных домогательств. Законодательство дает следующие определение понятию сексуальные домогательства - действия сексуального характера, выраженные словесно (угрозы, запугивания, непристойные замечания) или физически (прикосновения, похлопывания), унижающие или оскорбляющие лиц, находящихся в отношениях трудового, служебного материального или иного подчинения. Жертва имеет право обратиться с жалобой к Уполномоченному по правам человека. Также она имеет право направить сообщение о нарушении равенства прав и возможностей в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), если исчерпаны внутренние средства правовой защиты или применение таких средств защиты неоправданно затягивается.

Жертва имеет право на возмещение материального ущерба и морального вреда, причиненных ей в результате дискриминации по признаку пола или сексуальных домогательств. Процедура получения компенсаций устанавливается соответствующими законами.

Законодательство Украины устанавливает уголовную ответственность за преступления против половой неприкосновенности, предусмотренные в Уголовном кодексе, однако, не делает акцента на сексуальных домогательствах на рабочем месте. Также не предусматривается ответственности работодателя за непредотвращение сексуальных домогательств на рабочем месте.

В конце 2017 года законодательство о защите от сексуальных домогательств было дополнено следующими нормами. В соответствии с Законом № 2866-IV, насилие по признаку пола - действия, направленные против лиц в зависимости от половой принадлежности, или обычаи или традиции (стереотипные представления о социальных функциях женщин и мужчин), или деяния, касающиеся преимущественно лиц определенного пола, которые наносят физический либо психологический вред, или экономический ущерб (включая угрозы). Также добавлены определения понятий “пострадавший” и “обидчик” (в том числе, несовершеннолетних). Предотвращение насилия по признаку пола - система мероприятий, осуществляемых государством, частными организациями и гражданами и направленных на повышение уровня осведомленности населения относительно насилия по признаку пола, его причин и последствий. Кроме того, законодательство предусматривает программы реабилитации для пострадавшего и перевоспитания обидчика.

Источники: ст. 28-29 Конституции; ст. 2.1 Кодекса Законов о Труде; ст. 1, 17 и 22-24 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-IV

Запрет дискриминации

Конституция и Кодекс Законов о Труде запрещают дискриминацию, а также гарантируют равенство прав. Дискриминация по следующим основаниям запрещается в соответствии с законодательством: раса; цвет кожи; политические взгляды; религиозные или иные убеждения; пол; гендерная идентичность; сексуальная ориентация; этническое, социальное происхождение; возраст; здоровье; инвалидность; ВИЧ или СПИД; семья и семейные обязанности; имущественное положение; место жительства; членство в профсоюзных организациях или участие в профсоюзной деятельности; участие в забастовках; подача иска или намерение подать иск в суд для защиты своих прав; язык; и любые другие критерии, не связанные с характером работы или условиями ее выполнения.

Требования к возрасту работника, образованию, состоянию здоровья устанавливаются только законодательством Украины. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации на рабочем месте, могут обратиться в суд для возмещения ущерба.

Закон «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» также запрещает гендерную дискриминацию. К таковой не относятся:

- специальная защита женщин во время беременности;
- обязательная срочная военная служба для мужчин, предусмотрена законом;
- разница в пенсионном возрасте для женщин и мужчин, предусмотрена законом;
- особые требования по охране труда женщин и мужчин, связанные с охраной их репродуктивного здоровья;
- другое положительное действие (позитивная дискриминация).

Женщинам и мужчинам обеспечиваются равные права и возможности в трудоустройстве, продвижении по работе, повышении квалификации и переподготовке. Работодатель обязан создавать условия труда, которые позволили бы женщинам и мужчинам работать на равной основе; обеспечивать как мужчин, так и женщин возможностью совмещать работу и семейные обязанности; принимать меры по созданию безопасных условий труда.

Работодателям запрещается в объявлениях о вакансии предлагать работу только женщинам или только мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться исключительно лицами определенного пола. Также не допускается выдвигать различные требования работникам, давая преимущество одному из полов, а также требовать от лиц, которые устраиваются на работу, сведения об их личной жизни, планы относительно рождения детей.

Работодатели вправе предпринимать положительные действия, направленные на достижение равного соотношения к женщинам и мужчинам в различных сферах трудовой деятельности, а также среди различных категорий работников.

Коллективные договоры могут содержать положения, направленные на обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин, а также устанавливать сроки исполнения соответствующих положений.

Источники: ст. 21, 24 Конституции; ст. 2.1, 22 Кодекса Законов о Труде; ст. 2 Закона Украины «Об основах социальной защиты инвалидов в Украине» от 21.03.1991 № 875-ХІІ; ст. 5 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.1999 № 1045-ХІV; ст. 1, 6, 17-18 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-ІV

Равный доступ к профессии

Равные права для женщин и мужчин гарантируется Конституцией. Она предоставляет женщинам свободный выбор деятельности и профессии. В соответствии с Конституцией «каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается».

Но есть некоторые исключения в целях охраны здоровья женщин. Не допускается найм женщин на тяжелые работы, работы с вредными или опасными условиями труда в соответствии с перечнем, утвержденным Приказом Минздрава Украины от 29.12.1993 № 256 (действует в части главы 3 раздела I Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин; утратит силу с даты денонсации Конвенции о использовании труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода). Запрещается принимать на работу женщин на работы с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих максимальные пределы, установленные Приказом Минздрава Украины от 10.12.1993 № 241. Закон «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» также запрещает гендерную дискриминацию, но допускает некоторые меры защиты женщин.

Закон «О занятости населения» дает каждому право на свободный выбор места, рода деятельности и занятий.

Источники: ст. 21 и 43 Конституции; ст. 2.1 Кодекса Законов о Труде; Приказ Министерства здравоохранения Украины от 10.12.1993 № 241; Приказ Министерства здравоохранения Украины от 29.12.1993 № 256; ст. 6 Закона Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 № 5067-VI; ст. 6 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-ІV; Приказ Министерства здравоохранения № 1254 от 13.10.2017

11/13 Труд несовершеннолетних

Конвенции МОТ

Минимальный возраст: Конвенция №138 (1973)

О наихудших формах детского труда: Конвенция №182 (1999)

Украина ратифицировала обе Конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Дети не могут быть вынуждены выполнять работу, которая может нанести вред их здоровью и препятствовать их физическому и умственному развитию. Все дети должны иметь возможность посещать школу. Если это гарантируется, то не запрещено выполнение легкого труда детьми в возрасте 12 - 14 лет. Общий минимальный возраст вступления в трудовые отношения - 15 лет, однако, развивающиеся страны могут установить ограничение в 14 лет. Минимальный возраст для опасной работы или работы, которая может нанести ущерб здоровью или нравственности молодых людей, составляет 18 лет. Он также может быть снижен до 16 лет в особых случаях.

Дети не должны быть заняты в работах, которые могут нанести ущерб их здоровью или нравственности. Это расценивается как одна из наихудших форм детского труда. Минимальный возраст для такой вредной работы составляет 18 лет.

Нормативное регулирование труда несовершеннолетних:

- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних» от 31.03.1994 № 46
- Приказ Министерства здравоохранения Украины «Об утверждении предельных норм подъема и перемещение тяжестей несовершеннолетними» от 22.03.1996 № 59
- Закон Украины «О защите детства» от 26.04.2001 № 2402-III (в ред. от 08.10.2016)
- Уголовный кодекс Украины 2001 г. (в ред. от 14.06.2018)

Минимальный возраст для трудоустройства

Согласно реформе полное среднее образование будет состоять из начального – 4 года (вводится с 2018 года), базового среднего – 5 лет (вводится с 2022 года), профильного среднего образования – 3 года (вводится с 2027 года).

Минимальный возраст для приема на работу составляет 16 лет. Дети в возрасте до 15 лет могут быть трудоустроены с согласия родителей. Учащиеся средних школ или профессионально-технических училищ могут выполнять легкую работу в возрасте 14 лет с согласия родителей, при условии, что работа не мешает образованию и не наносит вреда здоровью. Возраст окончания школы - 17 лет (дети идут в школу в возрасте 6 лет и должны завершить 11-летнее обязательное образование). Дети должны быть приняты на работу только после предварительного медицинского осмотра. Медицинские осмотры должны проводиться ежегодно. Работающие дети также имеют право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав.

Согласно Уголовному кодексу эксплуатация ребенка, не достигшего возраста, с которого законодательством разрешено трудоустройство, путем использования его труда, наказывается арестом на срок до шести месяцев или ограничением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет. Те же действия, совершенные в отношении нескольких детей или если они повлекли существенный вред для здоровья, физического развития или образовательного уровня ребенка, или соединенные с использованием детского труда во вредном производстве, наказываются лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Источники: ст. 188 и 191 Кодекса Законов о Труде; ст. 150 Уголовного кодекса; ст. 21 Закона Украины «О защите детства» от 26.04.2001 № 2402-III

Минимальный возраст допуска к вредному производству

Закон запрещает нанимать несовершеннолетних на работы, которые могут причинить вред здоровью. Поэтому работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные, работа в ночное время, подземные работы запрещены для лиц моложе 18 лет. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых применение труда лиц до восемнадцати лет запрещено, утвержден Минздравом. Кроме того, не допускается для работников в возрасте до восемнадцати лет перенесение или перемещение тяжестей сверх норм, установленных приказом Минздрава.

В соответствии с законом «О защите детства» не допускаются следующие наихудшие формы детского труда:

- a) все формы рабства или практика, подобная рабству, в частности, продажа детей и торговля ими, долговая зависимость, а также принудительный или обязательный труд, включая принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;
- b) использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, производства порнографической продукции или порнографических представлений;
- c) использование, вербовка или предложение ребенка для незаконной деятельности;
- d) работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред физическому или психическому здоровью ребенка.

Источники: ст. 190 и 192 Кодекса Законов о Труде; Приказ Министерства здравоохранения Украины от 31.03.1994 № 46; Приказ Министерства здравоохранения Украины от 22.03.1996 № 59; ст. 21 Закона Украины «О защите детства» от 26.04.2001 № 2402-III

12/13 Принудительный труд

Конвенции МОТ

Принудительный труд: Конвенция №29 (1930)

Упразднение Принудительного труда: Конвенция №105 (1957)

Принудительный труд - это работа, которую приходится выполнять под угрозой наказания: лишения заработка, увольнения, преследования или насилия или даже телесных наказаний. Принудительный труд - нарушение прав человека.

Украина ратифицировала обе Конвенции №29 и 105.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

За исключением некоторых случаев, принудительный труд (выполняемый под угрозой наказания и не по своей воле) запрещен.

Работодатели не должны ограничивать Ваше право на поиск работы в другом месте. Если Вы это делаете, то работодатель не имеет права уменьшать Вам заработную плату или пугать Вас увольнением. (Иначе международное право рассматривает это как принудительный труд).

“Если общая продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные, превышает 56 часов в неделю, то это рассматривается как работа в нечеловеческих условиях труда.”

Нормативное регулирование запрета принудительного труда:

- Конституция Республики Беларусь 1994 г.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 13.11.2017)
- Уголовный кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 18.07.2017)
- Закон Республики Беларусь «О противодействии торговле людьми» от 07.01.2012 №350-З (в ред. от 16.12.2014)

Запрет принудительного труда

В соответствии с Конституцией гражданам Республики Беларусь гарантируется право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Принудительный труд Конституцией и Трудовым кодексом.

Принудительный труд не включает в себя:

- a. службу в армии (альтернативную службу);
- b. работу, обусловленную военным положением или чрезвычайными обстоятельствами;
- c. работа, выполняемая вследствие приговора суда.

Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения насилия, в том числе для:

- 1) политического воздействия или меры наказания за выражение политических взглядов или идеологических убеждений;
- 2) мобилизации и использования рабочей силы для экономического развития;
- 3) поддержания трудовой дисциплины;
- 4) наказания за участие в забастовках.

Согласно Уголовному кодексу использование рабского труда наказываются лишением свободы на срок от 2 до 5 лет со штрафом. Те же действия, совершенные в отношении заведомо несовершеннолетнего, двух или более лиц; заведомо беременной женщины или группой лиц по предварительному сговору / лицом, ранее совершившим преступления или должностным лицом с использованием своих служебных полномочий наказываются лишением свободы на срок от трех до десяти лет с конфискацией имущества или без конфискации. Если данное деяние повлекло по неосторожности смерть, причинение тяжких телесных повреждений, иные тяжкие последствия или было совершено организованной группой, то оно влечет лишение свободы на срок от 8 до 12 лет с конфискацией имущества.

Принудительный труд также входит в понятие «эксплуатация», которое используется как квалифицирующее обстоятельство некоторых преступлений, например, в статьях о торговле людьми Уголовного кодекса и Закона «О противодействии торговле людьми». С целью борьбы с данным преступлением Закон «О противодействии торговле людьми» устанавливает ограничения при найме в модельные и рекламные агентства, туристические фирмы, иностранные компании.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 13 Трудового кодекса, ст. 181-181.1 Уголовного кодекса; ст. 1, 14 и 15 Закона Республики Беларусь «О противодействии торговле людьми» от 07.01.2012 №350-З

Право на смену работы и увольнение

Каждый имеет право на свободный выбор рода деятельности. Согласно Конституции государство гарантирует равные возможности при доступе к профессии.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора (соглашения), трудового договора наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без специальных сроков уведомления.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 37, 40 и 41 Трудового кодекса

Нарушение требований к условиям труда

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 10 часов в неделю и 180 часов в год. Продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных не должна превышать 12 часов. Таким образом, в шестидневной рабочей неделе максимальная продолжительность рабочего времени с учетом сверхурочной работы составляет 50 часов (40 часов + 10 часов сверхурочных).

Источники: ст. 112 и 122 Трудового кодекса

Профессиональные СОЮЗЫ

Конвенции МОТ

Свобода ассоциаций и защита права на объединение: Конвенция №87 (1948)

Право на Объединение и Коллективные Переговоры: Конвенция №98 (1949)

Украина ратифицировала обе Конвенции №87 и 98.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Свобода ассоциаций означает свободу вступления в профсоюз. Это одно из основных прав человека. Работники не могут подвергаться дискриминации, если участвуют в деятельности профсоюза не в рабочее время. Список исключений для секторов экономики и работников в организации должен быть исчерпывающим.

Профсоюзы имеют право вести переговоры с работодателями об условиях работы без каких-либо ограничений. Профсоюзы вправе вести переговоры с работодателями и заключать коллективные договоры. (МОТ имеет специальную процедуру для рассмотрения жалоб со стороны профсоюзов на нарушение этого принципа).

Работники имеют право на забастовку как способ защиты своих социальных и экономических интересов. Это косвенно следует из права на объединение согласно Конвенции МОТ №87.

Нормативное регулирование деятельности профессиональных союзов:

- Конституция Украины 1996 г.
- Кодекс Законов о Труде Украины 1971 г. (в ред. от 22.05.2018)
- Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.1999 № 1045-XIV (в ред. от 01.01.2016)
- Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 № 3356-XII (в ред. от 01.01.2015)
- Закон Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 № 2862-VI (в ред. от 23.12.2010)
- Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 03.03.1998 № 137/98-ВР (в ред. от 07.11.2012)
- Письмо Министерства социальной политики Украины «Относительно заключения коллективного договора» от 06.04.2016 № 506/18/93-16

Право вступать в профсоюзы и создавать их

Право создавать профсоюзы и вступать в них закреплено в Конституции. Свобода объединения гарантируется. Ограниченные для армии, органов внутренних дел и службы разведки определяются специальными законами. Иностранцы граждане и лица без гражданства не могут создавать профсоюзы, но могут вступать в профсоюзы, если это предусмотрено их уставами. Профессиональный союз - добровольная некоммерческая общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами по роду их профессиональной (трудовой) деятельности (обучения). В профсоюз могут входить как активные работники, так и временно безработные, пенсионеры. Профсоюз имеет право представлять интересы работников, быть независимым, сотрудничать с работодателем по определенным вопросам и принимать участие в различных мероприятиях. Закон о профсоюзах устанавливает открытый перечень прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Источники: ст. 36 Конституции; ст. 3 и 6 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.1999 № 1045-XIV; ст. 243 Кодекса Законов о Труде

Свобода коллективных переговоров

Представители работников и работодателей имеют право участвовать в коллективных переговорах для подготовки, заключения или изменения коллективных договоров (соглашений), а также инициировать такие переговоры. Любая из сторон не ранее чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора, соглашения письменно уведомляет другие стороны о начале переговоров. Вторая сторона в течение семи дней должна начать переговоры. Комиссия по ведению коллективных переговоров формируется на паритетной основе. Представители сторон, участвующие в

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ukraine in Ukrainian & Russian, please refer to: <https://mojazarplata.com.ua/ua/> & <https://mojazarplata.com.ua/ru/> respectively.

коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов для регулирования в коллективном договоре в сфере социально-трудовых отношений. Законодательство Украины устанавливает примерный перечень таких вопросов:

- оплата труда;
- пособия и компенсации;
- медицинское обеспечение;
- оздоровление и отдых работников;
- занятость;
- рабочее время и время отдыха.

Источники: ст. 13-14 Кодекса Законов о Труде; ст. 4, 7, 10 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 № 3356-ХІІ; ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 № 2862-VІ; Письмо Министерства социальной политики Украины от 06.04.2016 № 506/18/93-16

Право на забастовку

Конституция гарантирует право на забастовку для защиты экономических и социальных интересов. Согласно закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» забастовка - это временное коллективное добровольное прекращение работы в целях разрешения коллективного трудового спора. Забастовка применяется как крайнее средство разрешения коллективного трудового спора при отказе работодателя удовлетворить требования работников или профсоюза.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников. Решение об объявлении забастовки принимается, если за него проголосовало большинство наемных работников (или две трети делегатов конференции). Работодатель должен быть письменно уведомлен о предстоящей забастовке не позднее чем за 7 дней до ее начала (при забастовке на непрерывно действующем производстве - за 15 дней). Работодатель обязан в кратчайший срок предупредить поставщиков и потребителей, транспортные организации, а также другие заинтересованные организации о забастовке. Во время забастовки стороны должны продолжить поиск путей решения коллективного трудового спора.

Забастовки запрещаются в случаях:

- нарушения законодательства;
- угрозы жизни и здоровью людей или окружающей среде;
- чрезвычайного положения;
- в армии, органах внутренних дел, прокуратуре, судах, органах власти.

Работодатель, местный орган исполнительной власти или орган местного самоуправления и орган (лицо), возглавляющий забастовку, обязаны принять необходимые меры к обеспечению во время забастовки работоспособности

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ukraine in Ukrainian & Russian, please refer to: <https://mojazarplata.com.ua/ua/> & <https://mojazarplata.com.ua/ru/> respectively.

предприятия, сохранения имущества, соблюдения законности и общественного порядка, недопущения угрозы жизни и здоровью людей, окружающей среде.

Участие в забастовке не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Сотрудники, которые не принимают участие в забастовке, получают зарплату в соответствии с законодательством и коллективным договором.

Источники: ст. 44 Конституции; ст. 17-28 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 03.03.1998 № 137/98-ВР

Анкета достойного труда

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ukraine in Ukrainian & Russian, please refer to: <https://mojazarplata.com.ua/ua/> & <https://mojazarplata.com.ua/ru/> respectively.

Проверка DecentWorkCheck Украина (Проверка Достойных Условий Труда)

- продукт WageIndicator.org и www.mojazarplata.com.ua/ua/main



Регулируется на национальном уровне



Не регулируется на национальном уровне

01/13 Работа и Оплата Труда

	НР	ДА	НЕТ
1. Я зарабатываю не менее МРОТ, установленного правительством		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Я получаю зарплату регулярно (за день, в неделю, в две недели, в месяц).		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Компенсации

3. Если я работаю сверхурочно, то всегда получаю компенсацию (Сверхурочная работа оплачивается по более высокой ставке)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Если я работаю ночью, то получаю компенсацию за работу в ночное время		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Я получаю компенсацию за работу в праздничный день, если работаю в праздничный день или выходной		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Если я работаю в выходной день или праздничный день, то получаю установленную компенсацию за это		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Ежегодный Отпуск и Дни Отдыха

7. Сколько недель составляет Ваш ежегодный оплачиваемый отпуск?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Мне оплачиваются праздничные (государственные и религиозные) дни		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Мне предоставляется не менее одного дня отдыха (т.е. 24 часа) в неделю		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Гарантии Занятости

10. При найме на работу мне предоставили письменное изложение условий найма или со мной был заключен письменный трудовой договор		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Мой работодатель не заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе (Пожалуйста, отметьте "НЕТ", если работодатель заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Мой испытательный срок составляет 6 месяцев		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Мой работодатель предупреждает в установленный срок о расторжении трудового договора (или выплачивает компенсацию вместо предупреждения)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Мой работодатель выплачивает выходное пособие в случае увольнения (Выходное пособие установлено законом. Оно зависит от зарплаты работника и стажа)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* В вопросе 7 только 3 или 4 рабочие недели эквивалентно "ДА"

DECENETWORKCHECK.ORG

05/13

Труд Лиц с Семейными Обязанностями

НР

ДА

НЕТ

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Мой работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в связи с отцовством (Это отпуск для отцов/партнеров, который предоставляется при рождении ребенка) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Мой работодатель предоставляет (оплачиваемый или неоплачиваемый) отпуск по уходу за ребенком (Этот отпуск предоставляется после окончания отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с отцовством. Может быть использован одним родителем либо обоими поочередно.) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Мое рабочее время достаточно гибкое, чтобы совмещать работу с семьей (Неполный рабочий день или другие варианты гибкого графика) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

06/13

Материнство и Работа

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 18. | Я получаю бесплатную медицинскую помощь до и после родов | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Во время беременности я освобождена от ночной смены (работы в ночное время) или вредной работы | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Мой отпуск по беременности и родам длится не менее 14 недель | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | В течение отпуска по беременности и родам я получаю не менее $\frac{2}{3}$ моей прошлой зарплаты | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Я защищена от увольнения во время беременности (Работники могут по-прежнему быть уволены по причинам, не связанным с беременностью, а именно поведение или способности) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Я имею право выхода на ту же/аналогичную должность после отпуска по беременности и родам | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Мой работодатель устанавливает перерывы для кормления ребенка в рабочее время | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13

Охрана Труда





- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Мой работодатель проверяет безопасность моего рабочего места | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Мой работодатель выдает средства персональной защиты, включая специальную одежду, бесплатно | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Мой работодатель обеспечивает необходимое обучение по охране труда и удостоверяется, что работники знают опасность для здоровья и расположение аварийных выходов на случай катастрофы | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Мое рабочее место проверяет инспектор труда не менее одного раза в год на предмет соответствия трудовому законодательству | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DECENETWORKCHECK.ORG














08/13 Временная Нетрудоспособность и Несчастные Случаи на Производстве

	НР	ДА	НЕТ
29. Мой работодатель предоставляет оплачиваемые больничные и обеспечивает выплату не менее 45% моей зарплаты за первые 6 месяцев болезни		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. У меня есть доступ к бесплатной медицине при заболевании или производственной травме		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Мое рабочее место сохраняется за мной в течение первых 6 месяцев больничного		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Я получаю адекватную компенсацию в случае производственной аварии/производственной травмы, профессионального заболевания		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

09/13 Социальное Обеспечение

33. Я имею право на получение пенсии, когда достигну 60 лет		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Если я, будучи работником, умру, мой ближайший родственник / выжившие смогут получать пенсию		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Я получу пособие по безработице, если потеряю работу		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Я смогу получать пенсию по инвалидности, если не буду в состоянии зарабатывать из-за заболевания, не связанного с работой, травмы или несчастного случая		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10/13 Справедливое Обращение

37. Мой работодатель соблюдает принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Мой работодатель принимает серьезные меры против сексуальных домогательств на рабочем месте		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Со мной обращаются так же, как с другими работниками (при назначении на должность, продвижении по службе, обучении и переводе) без какой-либо дискриминации по:*		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Пол/Гендер		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii. Раса		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii. Цвет кожи		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv. Религия		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Политические взгляды		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi. Национальность / Место Рождения		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii. Социальное происхождение / Каста		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii. Семейные обязанности / Наличие Семьи		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix. Возраст		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x. Инвалидность / ВИЧ-СПИД		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Для суммированного положительного балла на вопрос 39, Вы должны ответить "да", по крайней мере, в 9

DECENETWORKCHECK.ORG

	НР	ДА	НЕТ
xi. Профсоюзное членство и профсоюзная деятельность		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii. Язык		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii. Сексуальная ориентация (гомосексуальная, бисексуальная и гетеросексуальная ориентация)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv. Семейное положение		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv. Внешность		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi. Беременность /Материнство		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Я как женщина могу работать в тех же отраслях, что и мужчины, и имею право свободно выбирать профессию.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11/13 Труд Несовершеннолетних

41. На мое рабочее место запрещен найм детей до 15 лет		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. На моем рабочем месте запрещен найм детей до 18 лиц на вредные условия труда		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Принудительный Труд

43. Я имею право уволиться по собственному желанию или после предварительного извещения		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. На моем рабочем месте нет принудительного труда		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Общее количество часов работы, включая сверхурочные, у меня не превышает 56 часов в неделю		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Профессиональные Союзы

46. В моей организации есть профсоюз.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. У меня есть право вступить в профсоюз на работе		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Мой работодатель участвует в коллективных переговорах		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Я могу защитить вместе с коллегами социальные и экономические интересы с помощью "забастовки" без опасения подвергнуться дискриминации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Результаты

Ваш счет показывает, насколько Ваш работодатель соблюдает национальные правовые нормы о труде. Чтобы рассчитать результат по Проверке Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck"), необходимо начислить 1 балл за каждый утвердительный ответ. Затем сравните его со значениями в таблице ниже.

.... - это количество Ваших ответов "ДА"

Украина набирает 47 ответов "ДА" на 49 вопросов, связанных с Международными стандартами труда.

□ Если Ваш счет 1 - 18 баллов

В это трудно поверить! Знает ли Ваш работодатель, что мы живем в 21-м веке? Узнайте о ваших правах. Если в Вашей компании или отрасли есть активный профсоюз, присоединитесь к нему и обратитесь за помощью

□ Если Ваш счет 19 - 38 баллов

Как Вы можете видеть, есть широкие возможности для совершенствования. Но, пожалуйста, не беритесь за все проблемы сразу. Начните с самого злободневного. В то же время, сообщите об этом в свой профсоюз или WageIndicator, так как они могут помочь улучшить Вашу ситуацию. При отправке письма по электронной почте нам, пожалуйста, изложите подробно Вашу жалобу и, если это возможно, укажите также название Вашего работодателя. Кроме того, попробуйте выяснить, придерживается ли официально Ваша компания Кодекса Корпоративной Социальной Ответственности. Если да, то она должна соблюдать по крайней мере стандарты МОТ. Если компания не придерживается такого кодекса, то должна начать делать это сейчас, как многие другие компании. Вы можете способствовать этому.

□ Если Ваш счет 39 - 49 баллов

Вы далеко за опасной зоной. Ваш работодатель соблюдает большинство существующих законов и нормативных актов о труде. Но всегда есть возможность для совершенствования. Так что в следующий раз, когда Вы будете говорить с руководством о Ваших условиях труда, хорошо подготовьтесь и ознакомьтесь с Проверкой Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck") в качестве контрольного списка.