

Оцінка ризиків щодо соціальних практик (GRASP) в стандартах GLOBALG.A.P.

Модуль GRASP – Тлумачення для України

Варіант 1.4, 13.06.2020

На основі Модуля GRASP V1.3 від липня 2015 року

Україномовна версія



Контрольні точки	Критерії відповідності	Тлумачення для України
ПРЕДСТАВНИК(И) ПРАЦІВНИКІВ		
1	<p>Чи наявний принаймні один працівник або рада працівників для представлення інтересів персоналу перед керівництвом під час регулярних зустрічей, де вирішуються трудові питання?</p>	<p>Наявна документація, яка демонструє, що чітко визначено інформованого представника працівників або раду працівників, які представляють інтереси працівників перед керівництвом, що обираються або, у виняткових випадках, висуваються всіма працівниками та визнаються керівництвом. Вибори або призначення відбуваються у поточному році чи виробничому періоді, і результати доводяться до відома всіх працівників. Представник(-и) працівників повинен знати про свою роль та права та мати можливість обговорювати скарги та пропозиції з керівництвом. Періодично відбуваються наради між представником(-ами) працівників та керівництвом. Обговорення, що відбуваються на таких зустрічах, належним чином документуються.</p> <p>Не застосовується, якщо в компанії працює менше 5 працівників.</p>

Незастосування КТ1 до компаній з кількістю працівників менше 5, не звільняє компанію від обов'язку дотримуватися інших КТКВ, які окреслюють ролі представників працівників. Компаніям потрібно буде знайти альтернативні способи представництва працівників для запобігання недотриманню таких КТКВ. Альтернативні способи повинні забезпечувати об'єктивність при вирішенні питань призначення чи обрання працівників, і бути відокремленими від керівництва.

Посилання на Закон України «Про колективні договори і угоди»:
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/3356-12?lang=uk>

Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

Стаття 6. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод

Контрольні точки	Критерії відповідності	Тлумачення для України
ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГ		
2	Чи наявна і чи впроваджена в компанії процедура розгляду скарг та пропозицій, за якою співробітники можуть подати скаргу чи пропозицію?	<p>Існує процедура подання та розгляду скарг і пропозицій відповідно до розміру компанії. Співробітників регулярно інформують про наявність процедури та можливість подати скарги та пропозиції без санкцій. Скарги і пропозиції регулярно обговорюються на зустрічах між представником(-ами) працівників і керівництвом. Процедура визначає часові межі для розгляду скарг та пропозицій та вжиття заходів щодо усунення порушень, описує процес обговорення скарг і пропозицій та наявні задокументовані подальші рішення за останні 24 місяці.</p> <p>Процедура подання та розгляду скарг і пропозицій має бути написана керівником або менеджером з питань забезпечення якості залежно від конкретного випадку. Також ця процедура повинна бути затверджена менеджером. Робітники повинні бути поінформовані про цю процедуру наказом чи розпорядженням, де вони можуть своїм підписом засвідчити, що вони обізнані з цією процедурою. Ця процедура повинна передбачати принаймні часові межі вирішення скарг, а також, на випадок скарг, повинні бути наявні особа (відповідальні особи) і форма чи журнал реєстрації скарг та пропозицій.</p> <p>Процедура має бути доступною мовами всіх працівників та/чи враховувати нездатність читати чи писати.</p> <p>Якщо працівників менше 5, повинна існувати система, яка замінює представницькі ролі працівника.</p> <p>Увага! За відсутності профспілки та/або колективного договору як працівникам</p>
САМОДЕКЛАРАЦІЯ ПРО ДОТРИМАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАКТИК		
3	Чи підписано керівництвом і представником працівників самодекларацію про дотримання соціальних практик стосовно прав людини, і чи доведена вона до відома працівників?	<p>Україна дотримується правил Міжнародної організації праці.</p> <p>Повна самодекларація ОБОВ'ЯЗКОВО зазначає ті конвенції МОП, які були ратифіковані, та ті, що не були ратифіковані. Вона повинна чітко вказувати на зобов'язання компанії дотримуватися всіх вимог як ратифікованих конвенцій, так і тих, що не були ратифіковані.</p> <p>Посилання на конвенції: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200</p> <p>Україна ратифікувала всі основні конвенції МОП з питань трудового права: Конвенція МОП 029; ТАК</p> <p>Конвенція МОП 087 ТАК</p> <p>Конвенція МОП 098; ТАК</p> <p>Конвенція МОП 099 ТАК</p>

Контрольні точки		Критерії відповідності	Тлумачення для України
		прозорих і недискримінаційних процедур найму та подання скарг. У самодекларації зазначається, що представник(и) працівників може подавати скарги без персональних санкцій. Співробітників було проінформовано про самодекларацію, і вона переглядається не рідше, ніж	Конвенція МОП 138; ТАК Конвенція МОП 182; ТАК Якщо доступ забезпечується в електронний спосіб, аудитор повинен перевірити забезпечення засобами для такого доступу в формі ресурсів, які надаються для отримання інформації, в будь-який час присутності працівників. Якщо працівників менше 5, повинна бути створена альтернативна система, яка передбачала б роль представника працівників.
ДОСТУП ДО НАЦІОНАЛЬНИХ ТРУДОВИХ НОРМ			
4	Чи має особа, що відповідає за реалізацію GRASP, та представник(-и) працівників знання чи доступ до чинних національних законодавчих та нормативних актів, що регулюють питання трудового права?	Особа, відповідальна за реалізацію GRASP, і представник(-и) працівників мають знання чи доступ до національних законодавчих та нормативних вимог, таких як мінімальна заробітна плата, робочий час, членство в профспілці, відсутність дискримінації, використання дитячої праці, трудові договори, відпустки та декретна відпустка. Як особа, відповідальна за реалізацію GRASP, так і представник(-и) працівників мають знати основні положення умов праці в сільському господарстві, як це сформульовано в Національних інструкціях з тлумачення GRASP, які застосовуються.	Відповідальна особа – це працівник, який повинен пройти підготовку, щоб мати змогу виконувати такі обов'язки. Така особа зобов'язується знати всі закони та дізнаватися про зміни до них щоразу, коли вони з'являються. Усі норми національного трудового права містяться в Кодексі законів про працю України. Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk Відповідно до Конституції України https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Відповідно до Кодексу законів про працю України https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk Стаття 2. Основні трудові права працівників

Контрольні точки	Критерії відповідності	Тлумачення для України
		<p>принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p> <p>Стаття 5-1. Гарантії забезпечення права громадян на працю Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності.</p> <p>Стаття 9. Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.</p> <p>Стаття 25. Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.</p> <p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p> <p>Стаття 50. Норма тривалості робочого часу Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.</p> <p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.</p> <p>Стаття 67. Вихідні дні При п'ятиденному робочому тижні працівникам</p>

Контрольні точки	Критерії відповідності	Тлумачення для України
		<p>Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.</p> <p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.</p> <p>Стаття 72. Компенсація за роботу у вихідний день Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.</p> <p>Стаття 75. Тривалість щорічної основної відпустки Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.</p> <p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Стаття 94. Заробітна плата Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Питання державного і договірному регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.</p> <p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індиксація заробітної плати Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.</p>

Контрольні точки		Критерії відповідності	Тлумачення для України
			<p>Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною</p> <p>На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.</p> <p>Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>Стаття 188. Вік, з якого допускається прийняття на роботу</p> <p>Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.</p> <p>(1) В трудових відносинах до всіх працівників та роботодавців застосовується принцип рівного ставлення.</p> <p>(2) Будь-яка пряма або непряма дискримінація залежно від статі, сексуальної орієнтації, генетичних характеристик, віку, національності, раси, кольору шкіри, етнічного походження, релігійних, політичних переконань, соціального походження, інвалідності, сімейного та майнового стану, членства у професійній спілці забороняється.</p> <p>Працівники та роботодавці можуть об'єднувати зусилля для захисту своїх прав та підтримки професійних, економічних та соціальних інтересів.</p>
ТРУДОВІ ДОГОВОРИ			
5	<p>Чи можуть бути продемонстровані належно оформлені копії трудових контрактів з працівниками?</p> <p>Чи відповідають трудові контракти законодавству, що застосовується, та/або</p>	<p>Інспектору за запитом має бути наданий договір для кожного працівника (на основі вибірки). Він має бути підписаний як працівником, так і роботодавцем. Записи повинні містити принаймні повне ПІБ, громадянство</p>	<p>Дивіться Кодекс законів про працю України. Глава III «ТРУДОВІ ДОГОВОРИ». (Статті 21-49)</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk</p> <p>Деталі щодо РОБОЧОГО ЧАСУ регулюються Главою IV Кодексу законів про працю України (Статті 50-65).</p> <p>У відповідності до них, нормальна тривалість робочого часу працівників</p>

Контрольні точки	Критерії відповідності	Тлумачення для України
	<p>колективним договорам, і чи зазначають вони принаймні повне прізвище, посадові обов'язки, дату народження, дату прийняття на роботу, заробітну плату та період роботи? Чи були вони підписані і працівником, і роботодавцем?</p>	<p>посадові обов'язки, дату народження, робочий час, заробітну плату та період роботи, а для нерезидентів країни – їхній юридичний статус та дозвіл на роботу. Договір не повинен суперечити самодекларації про дотримання соціальних практик. Записи про договори з працівниками зберігаються не менше 75 років.</p> <p>Термін зберігання документів, зокрема, про укладені трудові договори, про оплату праці встановлені таким актом:</p> <p>«Перелік типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів», затверджений наказом Мін'юсту від 12.04.12 р. № 578/5.</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0571-12</p>
ОПЛАТА ПРАЦІ		
6	<p>Чи існують документально підтверджені докази, що свідчать про регулярну виплату зарплати, яка відповідає умовам договору?</p>	<p>Роботодавець демонструє належну документацію щодо перерахування заробітної плати (наприклад, підпис працівника у розрахунковій відомості, банківський переказ). Працівники підписують або отримують копії розрахункових відомостей /реєстру платежів, які роблять платіж прозорим і зрозумілим для них. Документується регулярна оплата праці всіх працівників та зберігається не менше 75 років.</p> <p>Відповідає Кодексу законів про працю України</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk</p> <p>Частина тексту: Глава VII «ОПЛАТА ПРАЦІ» (Статті 94-97)</p> <p>Стаття 94. Заробітна плата</p> <p>Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.</p> <p>Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.</p> <p>Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.</p> <p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або</p>

Контрольні точки		Критерії відповідності	Тлумачення для України
			<p>виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов'язань щодо оплати праці.</p> <p>Підтвердження оплати можуть включати: накладну, банківський переказ та</p>
ЗАРОБІТНА ПЛАТА			
7	Чи вказують розрахункові відомості /реєстри платежів на відповідність оплати принаймні законодавчим нормам та/або колективним договорам?	<p>Виплата заробітної плати та оплати понаднормової роботи, що зафіксовані в розрахункових відомостях/ реєстрах платежів, свідчить про дотримання законодавчих норм (мінімальна заробітна плата)</p> <p>та/ або колективних договорів, що визначені в Національній інструкції з тлумачення GRASP. Якщо оплата розраховується за одиницю часу чи продукції, працівники мають змогу отримувати принаймні мінімальну</p>	<p>Кодексом законів про працю України встановлено мінімальну заробітну плату до утримання податків та з вирахуванням податків; на даний час її розмір становить 4723 гривні (гривня – українська валюта), 40 робочих годин на тиждень, профспілка, мінімальна тривалість відпустки 24 дні, тривалість відпустки за вагітністю та пологами становить 3 роки, медичне страхування та виплата при звільненні/ пенсія, тощо.</p> <p>Відповідає Кодексу законів про працю України</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk</p> <p>Частина тексту: Глава VII «ОПЛАТА ПРАЦІ»</p> <p>Законодавство України встановлює вимогу про мінімальну заробітну плату.</p> <p>У більшості випадків розмір заробітної плати погоджується працівником та роботодавцем, він не може бути нижчим від мінімуму цього розміру, що</p>

Контрольні точки		Критерії відповідності	Тлумачення для України
			<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індиксація заробітної плати</p> <p>Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці" та не може бути меншим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>
НЕВИКОРИСТАННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ			
8	Чи наявні документальні свідчення, що в компанії не працюють неповнолітні?	Документація свідчить про дотримання вимог національного законодавства щодо мінімального віку зайнятості. Якщо це не визначено національним законодавством, діти до 15 років не працевлаштовуються. Якщо діти – як основні члени сім'ї – працюють у компанії, вони не займаються роботою, яка становить небезпеку для їхнього здоров'я та безпеки, заважає їхньому розвитку чи здобуттю ними обов'язкової шкільної освіти.	<p>В Україні забороняється прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Для осіб, які досягли 15-річного віку, законодавством вимагається згода батьків в індивідуальному трудовому контракті.</p> <p>Відповідає Кодексу законів про працю України</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk</p> <p>Глава XIII «ПРАЦЯ МОЛОДІ» (Статті 187-200).</p> <p>Стаття 187. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах</p> <p>Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.</p> <p>Стаття 188. Вік, з якого допускається прийняття на роботу</p> <p>Не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років.</p> <p>За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.</p> <p>Стаття 190. Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років</p> <p>Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.</p> <p>Забороняється також залучати осіб молодше 18-ти років до підіймання і переміщення вах, маса яких перевищує встановлені для цих праці...</p>

Контрольні точки		Критерії відповідності	Тлумачення для України
			<p>молодше 18-ти років затверджуються центральним органом виконавчої влади....</p> <p>Стаття 191. Медичні огляди осіб молодше 18-ти років. Усі особи молодше 18-ти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.</p> <p>Стаття 192. Заборона залучати працівників молодше 18-ти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні</p>
ДОСТУП ДО ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ			
9	Чи мають діти працівників, які мешкають на виробничих/ переробних ділянках, доступ до обов'язкової шкільної освіти?	Існують документально підтвержені докази того, що діти працівників шкільного віку (відповідно до національного законодавства), які мешкають на виробничих/ переробних ділянках, мають доступ до обов'язкової шкільної освіти, або через забезпечення транспорту до державної школи, або через наявність шкільної освіти на місці.	<p>Тривалість обов'язкової шкільної освіти в Україні становить 11 навчальних років (поступово запроваджена 12 річна шкільна освіта). Середній вік закінчення школи становить 17-18 років.</p> <p>Відповідає Закону України «Про освіту»</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19?lang=uk</p> <p>Обов'язкова загальна середня освіта в Україні триває 9 класів.</p> <p>Не застосовується, коли на виробничих/ переробних ділянках не мешкають діти працівників шкільного віку.</p>
СИСТЕМА ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ			
10	Чи існує система обліку часу, яка на щоденній основі демонструє робочий час та понаднормовий час для працівників?	Існує система обліку часу, яка відповідає розміру компанії і щодня фіксує робочий та понаднормовий час, забезпечуючи прозорість як для працівників, так і для роботодавців. Документація про робочий час працівників зберігається за період останніх 12 місяців. Записи регулярно затверджуються працівниками і є доступними для представника(-ів) працівників.	<p>Правила щодо робочого часу встановлюються Кодексом законів про працю України</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk</p> <p>Стаття 61. Підсумований облік робочого часу</p> <p>На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу</p>

Контрольні точки		Критерії відповідності	Тлумачення для України
			<p>Система обліку часу повинна сприяти затвердженню робітника і повинна враховувати мовний та освітні бар'єри.</p> <p>Якщо робітників менше 5, має бути створена альтернативна система, яка передбачала б роль представника робітників.</p>
РОБОЧИЙ ЧАС ТА ПЕРЕРВИ			
11	Чи відповідають робочий час та перерви, зафіксовані системою обліку часу, законодавству країни та/ або колективним договорам?	Задokumentований робочий час, перерви та вихідні дні відповідають національному законодавству та/або колективним договорам. Якщо законодавство не встановлює більш жорсткого регулювання, записи мають свідчити, що звичайний тижневий робочий час не перевищує 48 годин, у піковий сезон (збір урожаю) тижневий робочий час не перевищує 60 годин. Перерви на відпочинок/ вихідні дні в піковий сезон також гарантуються.	<p>Правила щодо робочого часу встановлюються Кодексом законів про працю України</p> <p>Посилання: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08?lang=uk</p> <p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.</p> <p>Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.</p> <p>На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання</p>
ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ ТІЛЬКИ ДО ІНТЕГРУВАННЯ ГРУП ВИРОБНИКІВ ДО СУЯ			
СУЯ	Чи надає оцінка системи управління якістю (СУЯ) груп виробників докази правильного запровадження GRASP для всіх виробників групи?	Оцінка системи управління якістю (СУЯ) групи виробників демонструє правильне запровадження та внутрішню оцінку GRASP. Виявляються невідповідності і вживаються заходи з усунення порушень для забезпечення відповідності всіма учасниками групи	Ця Контрольні точки, як правило, не вимагає тлумачення, оскільки вона пов'язує вимоги GRASP із GLOBALG.A.P. Групи за варіантом 2.

Контрольні точки	Критерії відповідності	Глумачення для України
ДОДАТКОВІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ		
R 1	<p>Які ще форми соціальних гарантій компанія пропонує працівникам, їхнім родинам та/ або громаді?</p> <p>Будь ласка, вкажіть стимули, що стосуються забезпечення належних та безпечних умов праці, виплати премій, підтримки професійного розвитку, соціальних виплат, догляду за дітьми, покращення</p>	<p><i>Глумачення не вимагається, це добровільний додатковий пункт. Можливо, наведіть приклади типових соціальних гарантій.</i></p>