



ТАБЛИЦЯ 2.

**АНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА
НОРМАМ ДИРЕКТИВИ РАДИ РАДИ 92/85/ЄС
ПРО ВЖИТТЯ ЗАХОДІВ З ПОЛІПШЕННЯ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ВИРОБНИЦТВІ
ВАГІТНИХ ПРАЦІВНИЦЬ, ПРАЦІВНИЦЬ, ЯКІ НЕЩОДАВНО НАРОДИЛИ, АБО ГОДУЮТЬ
(ДЕСЯТА ІНДИВІДУАЛЬНА ДИРЕКТИВА У ЗНАЧЕННІ СТАТТІ 16 (1) ДИРЕКТИВИ 89/391/ЄС)**

Цей аналітичний матеріал підготовлено в рамках проекту "Громадська синергія" за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» (<http://www.irf.ua/programs/eu/civicsynergy>) під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС та Української Національної Платформи Форуму Громадянського суспільства Східного Партнерства. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю @Бюро соціальних та політичних розробок і не обов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

| Положення директиви | Положення законів України, які регулюють ті ж правовідносини або встановлюють вимоги чи правила щодо аналогічних питань | Оцінка та аналіз врахування відповідного положення акта у відповідному Законі | Підзаконні нормативно-правові акти, прийняті на виконання законів, які регулюють ті ж правовідносини або встановлюють вимоги чи правила щодо аналогічних питань | Оцінка врахування відповідного положення акта у відповідних підзаконних нормативно-правових актів | Закони України та підзаконні нормативно-правові акти, до яких необхідно внести зміни або які необхідно розробити з метою імплементації |
|----------------------------|--|--|--|--|---|
|----------------------------|--|--|--|--|---|

| | | | | | положень директиви |
|---|---|---|---|--|---|
| <p>Стаття 1. Цілі</p> <p>1. Ціль цієї Директиви, що є десятою окремою Директивою у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС, запровадити заходи для заохочення поліпшення в сфері безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та які годують.</p> <p>2. Положення Директиви 89/391/ЄЕС, за винятком статті 2 (2), повинні повністю поширюватися на всю сферу дії, зазначену в частині 1, без обмеження для більш суворих та/або спеціалізованих положень, що</p> | <p>КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ</p> <p>Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.</p> <p>Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками ... статі... іншими ознаками.</p> <p>Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ»</p> <p>Стаття 6. Заборона дискримінації</p> <p>1. Відповідно до Конституції України, загально визнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.</p> <p>Стаття 7. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації</p> <p>1. Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:</p> | <p>Положення статті 1 Директиви враховано в національному у законодавстві. Передбачено як загальні норми, що регламентують рівність чоловіків та жінок у сфері праці, так і спеціальні норми, які визначають можливість здійснення позитивних дій як спеціальних законодавчих заходів, направлених на підвищення гарантій для забезпечення рівності можливостей</p> | <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.18 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»</p> <p>Метою Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності. Проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається</p> | <p>враховано, однак слід було б у «Державній соціальній програмі забезпечена рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» зосередити окремо увагу на заходах щодо забезпечення рівності та недопущення дискримінації за ознаками сімейних обов'язків.</p> | <p>Вагітні жінки, жінки, які нещодавно народили дитину та жінки, які годують відносяться до категорій працівників, що можуть зазнавати дискримінації за сімейними обов'язками у сфері праці. Доцільно в Конституції України, Законі України «Про зайнятість населення» нарівні зі статтю виділити таку ознаку заборони дискримінації як сімейні обов'язки</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>містяться у цій Директиві.</p> <p>3. Ця Директива не повинна впливати на зниження рівня захисту, наданого вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили або які годують, порівняно зі станом, що існує у кожній державі-члені на момент прийняття цієї Директиви.</p> | <p>недопущення дискримінації; застосування позитивних дій;</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ»</p> <p>Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</p> <p>Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:</p> <p>6) забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;</p> <p>7) підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;</p> <p>8) виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;</p> <p>9) захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.</p> <p>Стаття 4. Гендерно-правова експертиза</p> <p>Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.</p> <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ</p> <p>Стаття 2¹. Рівність трудових прав громадян України</p> | <p>окремих соціальних груп.</p> <p>Одночасно встановлено необхідність спеціального правового регулювання охорони праці вагітних жінок та жінок, які годують.</p> | <p>розв'язати шляхом застосуванням комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на виконання таких пріоритетів:</p> <ul style="list-style-type: none"> • удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; • урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів; • розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально- | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | <p>Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від ... статі, ... сімейних обов'язків, за ... іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ»</p> <p>Стаття 5. Гарантії у сфері зайнятості населення</p> <p>1. Держава гарантує у сфері зайнятості:</p> <p>8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;</p> <p>9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.</p> <p>Стаття 11. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення</p> <p>1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками... статі...іншими ознаками.</p> <p>2. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»</p> <p>Стаття 4. Державна політика в галузі охорони праці</p> <p>Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:</p> <p>б) адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;</p> | | <p>економічний статус тощо);</p> <ul style="list-style-type: none"> • зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами; • подолання гендерних стереотипів; • протидія дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, зокрема удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за його результатами; виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: • збільшення частки жінок серед народних | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|
| | <p>Стаття 10. Охорона праці жінок Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.</p> | | <p>депутатів України, депутатів обласних та місцевих рад (міст обласного значення);</p> <ul style="list-style-type: none"> • зменшення розриву в оплаті праці. <p>Передбачається необхідність залучення до виконання Програми міжнародних організацій та громадських об'єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема зміцнення державно-приватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> | | |
| <p>Стаття 2. Визначення Для цілей цієї Директиви: а) вагітна працівниця означає працівницю, яка інформує про свій</p> | <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ РЕЄСТРАЦІЮ АКТИВ ЦИВІЛЬНОГО СТАНУ» 1. Державна реєстрація народження дитини проводиться з одночасним визначенням її походження та присвоєнням їй прізвища, власного імені та по батькові. Походження дитини визначається відповідно до Сімейного кодексу України.</p> | враховано частково. визначено документ, за допомогою якого працівниця інформує | - | - | В національному законодавстві відсутні визначення понять «вагітна працівниця», «працівниця, яка нещодавно |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---------------------------|--|
| <p>стан роботодавця, відповідно до національного законодавства та/або практики;</p> <p>б) працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка нещодавно народила, відповідно до того тлумачення цього поняття, яке закладене у національному законодавстві та/або національній практиці, та яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до цього законодавства та/або практики;</p> <p>с) працівниця, яка годує – працівниця, яка є матір'ю, яка годує груддю, в рамках значення, передбаченого національним законодавством та/або практикою.</p> | <p>4. Підставою для проведення державної реєстрації народження дитини є визначені центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я документи, що підтверджують факт народження.</p> <p>У разі народження дитини поза закладом охорони здоров'я документ, що підтверджує факт народження, видає заклад охорони здоров'я, який проводив огляд матері та дитини. У разі якщо заклад охорони здоров'я не проводив огляд матері та дитини, документ, що підтверджує факт народження, видає медична консультаційна комісія в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>За відсутності документа закладу охорони здоров'я або медичної консультаційної комісії, що підтверджує факт народження, підставою для проведення державної реєстрації актів цивільного стану є рішення суду про встановлення факту народження.</p> | <p>роботодавця про свій стан – працівниці, яка нещодавно народила. Необхідність існування такого механізму визначено у тлумаченні поняття «працівниця, яка нещодавно народила» ст. 2 Директиви.</p> | | | <p>народила», «працівниця, яка годує», тому в цій частині положення ст.2 Директиви не враховано в національному законодавстві.</p> |
| <p>Стаття 3. Настанови 1. Після консультацій з</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ Стаття 174. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок</p> | <p>частково враховано. Визначено</p> | <p>Наказ МОЗ «Про затвердження Порядку</p> | <p>частково враховано</p> | <p>Детально засади оцінки фізичних, хімічних і</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <p>державами-членами та за сприяння Дорадчого комітету з безпеки, гігієни та охорони праці, Комісія розробляє засади оцінки фізичних, хімічних і біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я працівниць у розумінні статті 2.</p> <p>Зазначені вище принципи повинні також включати рухи, положення тіла (пози), фізичне та психологічне навантаження, та інші типи психологічного та фізичного стресів, пов'язаних з виконанням роботи тими працівницями, у розумінні ст. 2.</p> <p>2. Мета настанов, згаданих у частині 1, – створити основу для оцінки, передбаченої у статті 4 (1).3 цією метою держави-члени доводять ці настанови</p> | <p>Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).</p> <p>Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»</p> <p>Стаття 10. Охорона праці жінок</p> <p>Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої</p> | <p>перелік робіт, на яких забороняється праця жінок (більшість із них пов'язані з фізіологічним и особливостям и організму жінки або вагітністю).</p> | <p>проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246</p> <p>Додаток № 4</p> <p>Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичні) медичний огляд працівників</p> <p>Додаток № 6</p> <p>Перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу</p> <p>18. Вагітність та період лактації.</p> | <p>біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я : вагітної працівниці; працівниці, яка нещодавно народила; працівниці, яка годує законодавчо не визначені. Більшість таких факторів визначаються лише в цілому, виходячи із фізіологічних особливостей організму жінки або вагітності. У додатку №6 Наказу МОЗ №246 визначено період лактації як медичне протипоказання для роботи із шкідливими та небезпечними</p> |
|--|---|---|---|--|

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|
| <p>до відома всіх роботодавців та усіх працівниць та/або їх представників у відповідній державі-члені.</p> | <p>влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.</p> | | <p>Наказ МОЗ «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» від 10 грудня 1993 р. № 241 Наказ МОЗ «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 р. № 256</p> | | <p>факторами виробничого середовища та трудового процесу, при цьому, ст.3 директиви вимагає конкретного визначення засад впливу фізичних, хімічних і біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я :працівниці, яка нещодавно народила;працівниці, яка годує</p> |
| <p>Стаття 4.Оцінка та інформування 1. Для всіх видів робіт, пов'язаних з особливим ризиком впливу агентів, процесів або робочих умов, неповний перелік яких наведений у Додатку</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ Стаття 24. Укладення трудового договору Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> | <p>частково враховано. Необхідність оцінки ризику впливу агентів, процесів та умов на працівника 1) покладено на</p> | <p>Наказ МОЗ «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246 Додаток № 4</p> | <p>частково враховано лише щодо окремих видів професій та посад.</p> | <p>Норми Кодексу законів про працю та Закону України «Про охорону праці» стосуються організації охорони праці працівників загалом,</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>1, роботодавець повинен оцінити характер, ступінь і тривалість такого впливу на працівниць цього підприємства та/або установи, в розумінні статті 2, причому, як безпосереднього, так і за допомогою служб по запобіганню небезпеці, наведених у статті 7 Директиви 89/391/ЄЕС, для того, щоб:</p> <p>– оцінити будь-які ризики для безпеки та здоров'я, та можливий вплив на вагітність або на кормління працівниць, згаданих у статті 2;</p> <p>– прийняти рішення про те, яких заходів необхідно вжити.</p> <p>2. Без шкоди положенням статті 10 Директиви 89/391/ЄЕС,</p> | <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:</p> <p>1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»</p> <p>Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору</p> <p>Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.</p> <p>Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.</p> <p>До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.</p> <p>Стаття 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця</p> | <p>роботодавця тільки при укладенні трудового договору</p> <p>2) не визначено як окремі заходи щодо вагітних працівниць, працівниць які народили дитину, працівниць, які годують</p> | <p>Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичні) медичний огляд працівників</p> | <p>частково передбачено спеціальні норми щодо охорони праці жінок. Спеціальних норм, які б стосувались працівниць, які щойно народили дитину та працівниць, які годують, в контексті охорони праці та оцінки негативних чинників виробничого середовища на їх здоров'я та обов'язку інформування роботодавцем працівниць про такий вплив у національному законодавстві відсутні. Необхідно доповнити Кодекс законів про працю,</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>працівниці, у межах значення статті 2, та працівниці, які можуть виявитися в одній із ситуацій згідно зі статтею 2 на підприємстві та/або в установі, та/або їх представники повинні бути проінформовані про результати перевірки, описаної у частині 1, та про усі заходи, яких буде вжито щодо здоров'я та безпеки на виробництві.</p> | <p>Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.</p> <p>З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:</p> <p>організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;</p> <p>Стаття 23. Інформація та звітність про стан охорони праці</p> <p>Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.</p> <p>Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних</p> | | | | <p>Закон України «Про охорону праці» відповідними нормами.</p> |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|
| | випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці. | | | | |
| <p>Стаття 5. Дії, що слідує за результатами перевірки</p> <p>1. Без шкоди положенням статті 6 Директиви 89/391/ЄЕС, якщо за результатами оцінки, згаданої у статті 4 (1), виявлено ризик для безпеки і здоров'я, або вплив на вагітність працівниць або годування дитини, визначених у статті 2, то роботодавець зобов'язаний вжити необхідних заходів для забезпечення, шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або тривалості робочого дня для таких працівниць, запобігання виникнення ризиків, яким вони піддаються.</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ</p> <p>Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років</p> <p>Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.</p> <p>До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.</p> <p>Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.</p> <p>Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.</p> | <p>Частково враховано. Не передбачено окремо гарантій щодо можливості переведення на легшу роботу працівниць, які народили дитину; працівниць, які годують. Кодекс законів про працю застосовує поняття жінки, які мають дітей віком до трьох років, що не відповідає положенням ст.5 Директиви.</p> | - | - | <p>Передбачити у Кодексі законів про працю додаткові гарантії щодо переведення на легшу роботу за медичним висновком жінок, які народили дитину; жінок, які годують, виокремити їх від загальних гарантій для жінок, які мають дітей віком до трьох років</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>2. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня працівниці, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то роботодавець повинен вжити необхідних заходів для того, щоб перевести таку працівницю на іншу роботу.</p> <p>3. Якщо зміна умов її праці та/або тривалості робочого дня технічно та/або об'єктивно неможливо здійснити, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то такій працівниці надається відпустка відповідно до національного</p> | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|----------|----------|---|
| <p>законодавства та/або практики на весь період, необхідний для охорони здоров'я.</p> <p>4. Положення цієї статті застосовуються з відповідними змінами по відношенню до працівниці, яка займається діяльністю, що заборонена статтею 6, та стає вагітною або годувальницею, та інформує про це роботодавця.</p> | | | | | |
| <p>Стаття 6. Випадки, у яких вплив заборонений</p> <p>Окрім основних положень, що передбачають захист працівниць, зокрема, що стосуються гранично допустимих рівнів професійної небезпеки:</p> <p>1. вагітних працівниць відповідно до статті 2</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ</p> <p>Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:</p> <p>1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176).</p> <p>Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження</p> <p>Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.</p> | <p>частково враховано. Не передбачено окремо гарантій щодо працівниць, які народили дитину; працівниць, які годують. Кодекс законів про працю застосовує поняття</p> | <p>-</p> | <p>-</p> | <p>Передбачити у Кодексі законів про працю заборону залучення до окремих видів робіт жінок, які народили дитину; жінок, які годують, виокремити їх від загальних гарантій для жінок, які мають дітей віком до трьох років</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|
| <p>(а), неможна за жодних умов змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я агентів або умов праці, перерахованих у Розділі А Додатка II.</p> <p>2. працівниць, які годують, у відповідності до статті 2 (с), за жодних умов не можна змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я агентів або умов праці, перерахованих у Розділі В Додатка II.</p> | <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»</p> <p>Стаття 10. Охорона праці жінок</p> <p>Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.</p> | <p>жінки, які мають дітей віком до трьох років, що не відповідає положенням ст.6 Директиви.</p> | | | |
| <p>Стаття 7. Нічна робота</p> <p>1. Держави-члени повинні вжити всіх необхідних заходів</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ</p> <p>Стаття 55. Заборона роботи в нічний час</p> <p>Забороняється залучення до роботи в нічний час:</p> <p>1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);</p> | | | | <p>Норми Колексу законів про працю України враховують частково</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>для забезпечення того, щоб працівниця, згаданих у статті 2, не примушували виконувати нічну роботу в період вагітності та періоду після народження дитини визначеного відповідними національними органами, відповідальними за безпеку та озону здоров'я, відповідно до подання, згідно з процедурою, встановленої державами-членами, медичної довідки, що підтверджує таку необхідність безпеки або охорони здоров'я цього працівника.</p> <p>2. Заходи, визначені у частині 1, повинні включати можливість, відповідно до національного законодавства та/або практики:</p> <p>а) переведення на денну роботу; та/або</p> | <p>Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження</p> <p>Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.</p> <p>Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років</p> <p>Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.</p> <p>До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.</p> <p>Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.</p> <p>Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той,</p> | | | <p>положення статті 7 Нічна робота. Законодавством України не враховані положення статті 7 пункт 2 б) - надання відпустки (звільнення від роботи) або збільшення декретної відпустки у разі, якщо таке переведення технічно та/або об'єктивно неможливе, або його не може вмотивовано вимагатися з належним чином обґрунтованих причин.</p> <p>Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>б) надання відпустки (звільнення від роботи) або збільшення декретної відпустки у разі, якщо таке переведення технічно та/або об'єктивно неможливе, або його не може вмотивовано вимагатися з належним чином обґрунтованих причин.</p> | <p>який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.</p> <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. від 20.01.2018).</p> <p>Глава XII. Праця жінок.</p> <p>Стаття 174. <i>Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок</i></p> <p>Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).</p> <p>Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Стаття 175. <i>Обмеження праці жінок на роботах у нічний час</i></p> <p>Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.</p> <p>Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Стаття 176. <i>Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження.</i> Стаття 55. <i>Заборона роботи в нічний час</i> Стаття 63. <i>Заборона залучення до надурочних робіт</i></p> <p>Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у</p> | | | | <p>робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.93 р. № 256 (втратив чинність, крім Глави 3 «Гірничі роботи» розділу I.</p> <p>Перелік галузей і видів робіт, на яких дозволена нічна праця жінок, із зазначенням максимальних строків застосування їх праці в нічний час, повинен був затвердити КМУ. Проте такого документа досі немає.</p> <p>На виконання Закону України</p> |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | <p>відрадження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.</p> <p>Стаття 178. <i>Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років</i></p> <p>Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.</p> <p>До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.</p> <p>Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.</p> <p>Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.</p> <p>Стаття 183. <i>Перерви для годування дитини</i></p> <p>Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.</p> <p>Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.</p> | | | | <p>"Про охорону праці" Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» від 10.12.93 р. № 241</p> |
|--|---|--|--|--|---|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | <p>При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.</p> <p>Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком</p> <p>Стаття 186. Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях</p> <p>На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок</p> | | | | |
| <p>Стаття 8. Декретна відпустка</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниця, за визначенням статті 2, мала право на безперервну декретну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, який надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ</p> <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 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> | | <p>Наказ МОЗ. «Про організацію амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні» від 15 липня 2001 р. № 417</p> <p><i>Методичні рекомендації щодо організації надання амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги:</i></p> <p><i>п.2. Організація диспансерного нагляду за вагітними</i></p> | | <p>Норми Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки» враховують повністю положення статті 8 секції 2 Директиви Ради 92/85/ЄЕС</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| <p>2. Декретна відпустка, право на яку визначається частиною 1, має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, як два тижні, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.</p> | <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p> <p>Стаття 182-1. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства з дитинства підгрупи А І групи</p> <p>Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 цього Кодексу).</p> <p>За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.</p> <p>Зазначена у частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 75 і 76 цього Кодексу, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 80 цього Кодексу.</p> | | <p>2.13. При оформленні відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами лікар керується Порядком видачі листка непрацездатності та довідки для призначення державної допомоги у зв'язку з вагітністю і пологами” (Накази МОЗ України від 13.11.2001 № 455 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян», та від 18.03.2002 № 93 «Про затвердження форм облікової документації щодо призначення</p> | | |
|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | <p>Стаття 183 Перерви для годування дитини Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ВІДПУСТКИ»</p> <p>Стаття 17. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) до пологів - 70 календарних днів; 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів. <p>Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі</p> | | <p>державної допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам, які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, та інструкції щодо їх заповнення»). При оформленні відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами вагітну оглядають два лікаря (бажано з завідуючою жіночої консультації).</p> <p>Наказ МОЗ від 13 листопада 2001 р. № 455 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян»</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.</p> <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ від 10.12.1971 № 322-VIII(ред. від 20.01.2018).</p> <p><i>Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною</i></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>За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.</p> <p>Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>Стаття 180.<i>Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</i></p> <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p> <p>Стаття 181.<i>Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</i></p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ВІДПУСТКИ» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (ред.від 20.01.2018)</p> <p>Стаття 10.<i>Порядок надання щорічних відпусток</i></p> <p>Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>Стаття 17 Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:</p> <p>1) до пологів - 70 календарних днів;</p> <p>2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.</p> <p>Стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку</p> <p>Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.</p> <p>Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.</p> <p>За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.</p> <p>Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток</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 в разі ускладнення</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | <p>пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом...</p> | | | | |
| <p>Стаття 9. Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю</p> <p>Держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб вагітним працівницям, визначеним статтею 2, було надане право, відповідно до національного законодавства та/або практики, на необхідний час, без втрати оплати, для проходження</p> | <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ОСНОВИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я»</p> <p>Стаття 31. Обов'язкові медичні огляди</p> <p>З метою охорони здоров'я населення організуються профілактичні медичні огляди неповнолітніх, вагітних жінок, працівників підприємств, установ і організацій з шкідливими і небезпечними умовами праці, військовослужбовців та осіб, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення або підвищеною небезпекою для оточуючих.</p> <p>Власники та керівники підприємств, установ і організацій несуть відповідальність за своєчасність проходження своїми працівниками обов'язкових медичних оглядів та за шкідливі наслідки для здоров'я населення, спричинені допуском до роботи осіб, які не пройшли обов'язкового медичного огляду.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»</p> <p>Стаття 14. Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> | | <p>Постанова Кабінету Міністрів «Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах» від 15.10.1991 № 268</p> <p>1. Установити, що за вагітними жінками, зайнятими на роботах, які входять до переліку виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку і скорочену тривалість робочого часу, а також жінками,</p> | | <p>Норми статті 9 «Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю» Директиви Ради 92/85/ЄС- ...<i>право</i> (вагітним працівницям)..., <i>на необхідний час, без втрати оплати, для проходження медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час-</i></p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час.</p> | <p>проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.</p> <p>Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.</p> <p>Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</p> <p>Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:</p> | | <p>які мали ускладнення під час попередньої вагітності або пологів, на весь період обстеження в спеціалізованих медичних закладах у ранні строки вагітності (до 12 тижнів) зберігається середня заробітна плата за місцем основної роботи.</p> <p>2. Міністерству охорони здоров'я України за погодженням з Міністерством фінансів України і Радою Федерації незалежних профспілок України у місячний строк затвердити порядок направлення зазначених вагітних жінок на обстеження до спеціалізованих медичних закладів, в якому передбачити, що листок непрацездатності обстежуваним не видається, а за ними зберігається їх середній заробіток за місцем основної роботи на підставі</p> | <p>не відображені в законодавстві України</p> <p>Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 № 246</p> |
|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | <p>за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;</p> <p>за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.</p> <p>За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (ред. від 20.01.2018)</p> <p><i>Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</i></p> <p>Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> | | <p>довідки, виданої медичним закладом.</p> <p>Наказ МОЗ «Про організацію амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні» від 15 липня 2001 р. № 417</p> <p><i>Методичні рекомендації щодо організації надання амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги:</i></p> <p><i>п. 2. Організація диспансерного нагляду за вагітними</i></p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:</p> <ul style="list-style-type: none"> за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки. <p>За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.</p> | | | | |
| <p>Стаття 10. Заборона на звільнення З метою гарантії працівницям, визначеним статтею 2, реалізації їхніх прав на охорону безпеки та здоров'я, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. держави-члени вжили необхідних заходів, <p>спрямованих на заборону звільнення</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ</p> <p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.</p> <p>При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини</p> | | | | <p>Норми Кодексу законів про працю України не суперечать положенню статті 10 «Заборона на звільнення» Директиви Ради 2000/78/ЄЕС, але повністю не враховують і не відображають вимоги Директиви щодо</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>працівниць, визначених у статті 2, протягом строку від початку вагітності до кінця відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, визначених статтею 8 (1), крім виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою, і якщо існує така вимога то тільки за умови, що відповідні компетентні органи надають свою згоду.</p> <p>2. якщо працівниця, за визначенням статті 2, була звільнена протягом періоду, зазначеного у частині 1, то роботодавець має вказати обґрунтовані причини</p> | <p>віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.</p> | | | | <p>1. - ...виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою... та 2. - ... роботодавець має вказати обґрунтовані причини такого звільнення у письмовій формі.</p> <p>Не заборонено звільняти вищезгадані категорії жінок за ініціативою самої працівниці або за згодою сторін.</p> |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|
| <p>такого звільнення у письмовій формі. 3. держави-члени вжили необхідних заходів для захисту працівниць, визначених у статті 2, від наслідків звільнення, яке відповідно до частини 1 було незаконним.</p> | | | | | |
| <p>Стаття 11. Права на роботу З метою гарантії працівницям, визначеним у статті 2, реалізацію їхніх прав на охорону безпеки та здоров'я, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб: 1. у випадках, зазначених у статтях 5, 6 та 7, права на роботу, пов'язані з контрактом з найму, що включає надання оплати та/або відповідної допомоги працівницям,</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням <u>зумовлена неможливістю продовжувати роботу</u> (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, <u>підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин</u>), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.</p> | | <p>Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми» від 27.12.2001 № 1751: 1. Цей Порядок визначає умови призначення і виплати таких видів державної допомоги сім'ям з дітьми, передбачених Законом України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми": 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами (пункти 3-9 цього Порядку);</p> | | <p>Норми Кодексу законів про працю України не суперечать положенням статті 11 «Права на роботу» Директиви Ради 92/85/ЄЕС, але й повністю не відображають вимоги Директиви. <i>Відмова в прийнятті на роботу означених категорій жінок можлива, тільки якщо вона є обґрунтованою.</i></p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>перерахованим у статті 2, дотримувалися відповідно до національного законодавства та/або практики.</p> <p>2. у випадку, зазначеному в статті 8, необхідно забезпечити:</p> <p>а) інші права, пов'язані з контрактом з найму, для працівниць, зазначених у статті 2, крім тих прав, які наведені в наступному пункті (b);</p> <p>б) надання оплати та/або права на одержання відповідної допомоги працівницям, перерахованим у статті 2.</p> <p>3. Допомога, згадана у частині 2 (b), вважається адекватною, якщо вона гарантує</p> | <p>Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.</p> <p>Стаття 56. Неповний робочий час</p> <p>За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На <u>просьбу вагітної жінки</u>, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.</p> <p>Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.</p> <p>Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p> | | <p>2) допомога при народженні дитини (пункти 10-16 цього Порядку);</p> <p>Наказ МОЗ «Про затвердження форм облікової документації щодо призначення державної допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам, які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування» від 18.03.2002 № 93</p> | <p><i>Утакому разі роботодавець зобов'язаний повідомити їм у письмовій формі причину відмови. Відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена жінкою в судовому порядку.</i></p> |
|---|---|--|---|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>прибуток, принаймні, еквівалентний тому, який працівниця могла б одержати, у випадку перерви у своїй роботі з причин пов'язаних зі станом її здоров'я, згідно з верхньою межею, встановленою національним законодавством.</p> <p>4. Держави-члени можуть визначити право на оплату або допомогу, згадану у частинах 1 і 2 (b), за умови, що працівниця відповідає необхідним вимогам для одержання таких виплат, визначених відповідно до національного законодавства. Ці умови за жодних умов не можуть передбачатися для періодів попередньої роботи,</p> | <p>Стаття 78. Невключення днів тимчасової непрацездатності до щорічних відпусток</p> <p>Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також <u>відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</u> до щорічних відпусток не включаються.</p> <p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше, ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.</p> <p>Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.</p> <p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Ч. 1-2: Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| <p>тривалістю понад 12 місяців, що безпосередньо передують очікуваній даті пологів.</p> | <p>При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p> <p>Стаття 186. Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях</p> <p>На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.</p> <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ від 10.12.1971 № 322-VIII(ред. від 20.01.2018)</p> <p>Стаття 184.Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини</p> | | | | |
|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.</p> <p>Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.</p> <p>Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію...</p> <p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором ... забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.</p> <p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника Працівник має право розірвати трудовий договір... У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (...вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю;... власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.</p> <p>Стаття 56. Неповний робочий час На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, ... власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.</p> <p>Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.</p> <p><i>Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги</i></p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ» ДЕРЖАВНЕ</p> <p>Стаття 20. Види матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності</p> <p>1. За страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною); 2) допомога по вагітності та пологах; 3) допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві); | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

4) оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ ДОПОМОГУ СІМ'ЯМ З ДІТЬМИ»

Стаття 3. Види державної допомоги сім'ям з дітьми

Відповідно до цього Закону призначаються такі види державної допомоги сім'ям з дітьми:

- 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) допомога при народженні дитини;
- 2-1) допомога при усиновленні дитини;

Стаття 4. Джерела покриття витрат на виплату державної допомоги сім'ям з дітьми

Покриття витрат на виплату державної допомоги сім'ям з дітьми здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України у вигляді субвенцій до місцевих бюджетів.

Порядок покриття витрат, передбачений частиною першою цієї статті, не стосується виплат допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам з числа військовослужбовців Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, військ цивільної оборони, інших військових формувань, а також Державної спеціальної служби транспорту та з числа поліцейських, осіб начальницького і рядового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації та Державної кримінально-виконавчої служби України. Покриття витрат на виплату зазначеного виду

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>державної допомоги цим категоріям жінок здійснюється за рахунок відповідних бюджетів.</p> <p>Стаття 5. Органи, що призначають і здійснюють виплату державної допомоги сім'ям з дітьми</p> <p>Всі види державної допомоги сім'ям з дітьми, крім допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам, зазначеним у частині другій статті 4 цього Закону, призначають і виплачують органи соціального захисту населення за місцем проживання батьків (усиновлювачів, опікуна, піклувальника).</p> <p>Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам, зазначеним у частині другій статті 4 цього Закону, призначається і виплачується за місцем основної роботи (служби).</p> <p>Розділ II. Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>Стаття 7. Право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>Право на державну допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами мають за цим Законом всі жінки (у тому числі неповнолітні), які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p> <p>Стаття 8. Умови надання і тривалість виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>Підставою для призначення жінкам допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами є видана в установленому порядку довідка лікувального закладу встановленого зразка та довідка:</p> <p>з основного місця роботи (служби, навчання);</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>ліквідаційної комісії для жінок, звільнених з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації;</p> <p>державної служби зайнятості для жінок, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні;</p> <p>Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами призначається, якщо звернення за нею надійшло не пізніше шести місяців з дня закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, і виплачується жінкам за весь період відпустки, тривалість якої становить 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей - 70) календарних днів після пологів. Жінкам, віднесеним до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога по вагітності та пологах виплачується за 180 календарних днів зазначеної відпустки (90 - до пологів та 90 - після пологів). Зазначена допомога обчислюється сумарно та надається жінкам у повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів.</p> <p>За період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що збігається з відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомога по вагітності та пологах виплачується незалежно від допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.</p> <p>Стаття 9. Розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається у розмірі 100 відсотків середньомісячного доходу (стипендії, грошового забезпечення, допомоги</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

по безробіттю тощо) жінки, але не менше 25 відсотків від розміру встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатної особи із розрахунку на місяць.

Розділ III. Допомога при народженні дитини

Стаття 10. Право на допомогу при народженні дитини

Допомога при народженні дитини за цим Законом надається одному з батьків дитини (опікуну), який постійно проживає разом з дитиною.

Одноразова допомога, призначена опікуну, вважається власністю дитини

Стаття 11. Умови призначення допомоги при народженні дитини

Допомога батькам при народженні дитини призначається на підставі свідоцтва про народження дитини. Опікунам зазначена допомога призначається на підставі рішення про встановлення опіки.

Для призначення допомоги при народженні дитини до органу праці та соціального захисту населення за умови пред'явлення паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, та свідоцтва про народження дитини подається одним з батьків (опікуном), з яким постійно проживає дитина, заява за формою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, та копія свідоцтва про народження дитини.

Даний перелік документів є вичерпним.

Орган праці та соціального захисту населення за місцем проживання одного з батьків (опікуна), з яким

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>постійно проживає дитина, має право отримувати від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій відомості, необхідні для призначення допомоги при народженні дитини.</p> <p>У разі народження (встановлення опіки) двох і більше дітей допомога надається на кожну дитину.</p> <p>Допомога при народженні дитини призначається за умови, якщо звернення а її призначенням надійшло не пізніше дванадцяти місяців з дня народження дитини.</p> <p>У разі народження мертвої дитини допомога при народженні дитини не призначається.</p> <p>Виплата допомоги при народженні дитини припиняється у разі:</p> <ul style="list-style-type: none"> позбавлення отримувача допомоги батьківських прав; відібрання дитини в отримувача допомоги без позбавлення батьківських прав; тимчасового влаштування дитини на повне державне утримання; припинення опіки або звільнення опікуна від його повноважень щодо конкретної дитини; нецільового використання коштів і незабезпечення отримувачем допомоги належних умов для повноцінного утримання та виховання дитини; <p>Стаття 12. Розмір допомоги при народженні дитини</p> <p>Допомога при народженні дитини призначається у розмірі 41280 гривень. Виплата допомоги здійснюється одноразово у сумі 10320 гривень, решта суми допомоги виплачується протягом наступних 36</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | <p>місяців рівними частинами у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особам, які на 30 червня 2014 року мали право на отримання допомоги при народженні дитини у розмірі, встановленому на першу дитину, після досягнення дитиною двох років на наступні 12 місяців призначається щомісячна допомога у розмірі 130 гривень, в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> | | | | |
| <p>Стаття 12. Захист прав Держави-члени запроваджують у своїй національній законодавчій системі такі заходи, які необхідні для того, щоб надати можливість усім працівникам, які були обмежені у своїх правах в результаті невиконання зобов'язань, що впливають з цієї Директиви, домагатися реалізації своїх прав за допомогою судових процесів (та/або відповідно до національного законодавства та/або</p> | <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ Глава XV. Індивідуальні трудові спори Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори Трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при</p> | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>практики), шляхом звернення за допомогою до інших компетентних органів.</p> | <p>безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.</p> <p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.</p> <p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах Ч. 2: Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років.</p> <p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України „Про запобігання корупції” іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.</p> <p>Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.</p> <p>Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.</p> <p>Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:</p> <p>...</p> <p>порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.</p> <p>...</p> <p>Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у <u>порядку</u>, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»</p> <p>Розділ VIII Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці</p> <p>Стаття 43. Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників</p> <p>За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.</p> <p>Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.</p> <p>За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 цього Закону, юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення.</p> <p>Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України.</p> <p>Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>Стаття 44. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці</p> <p>За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.</p> <p>ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ ДОПОМОГУ СІМ'ЯМ З ДІТЬМИ»</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| | <p>Стаття 23. Оскарження рішення органу, що призначає державну допомогу Рішення органу, що призначає і здійснює виплату державної допомоги, може бути оскаржено у вищестоящих органах виконавчої влади або у судовому порядку.</p> <p>Стаття 24. Відповідальність органів, що призначають і здійснюють виплату допомоги сім'ям з дітьми Посадові особи, винні у порушенні законодавства про державну допомогу сім'ям з дітьми, несуть відповідальність згідно з законом.</p> <p>КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ від 10.12.1971 № 322-VIII(ред. від 20.01.2018). Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> | | | | |
| <p>ДОДАТОК І НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ, ПРОЦЕСІВ І РОБОЧИХ УМОВ, зазначених у статті 4 (1) А. Агенти 1. Фізичні агенти, якщо вони розглядаються як агенти, що спричиняють пошкодження внутрішньоутробного</p> | | | <p>Наказ МОЗ. «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246 Додаток № 4:</p> | | <p>У статті. 174 Кодексу законів про працю України та статті 10 Закону України «Про охорону праці» вказано: забороняється застосування</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>плода та/або можуть порушити плацентарне положення і, зокрема:</p> <p>а) удари (поштовхи), вібрація або рух;</p> <p>б) обробка вантажів, що спричиняє ризик, особливо спинномозкового характеру;</p> <p>в) шум;</p> <p>г) іонізуюче випромінювання (1);</p> <p>д) неіонізуюче випромінювання;</p> <p>е) сильний холод або спека;</p> <p>ж) рухи й пози, ходіння, як усередині, так і поза підприємством, психологічна та фізична перевтома й інші фізичні навантаження, пов'язані з діяльністю працівниць, згаданих у статті 2 цієї Директиви.</p> <p>2. Біологічні агенти</p> <p>Біологічні агенти ризику груп 2, 3 й 4 у рамках визначення статті 2 (d) номерів 2, 3 і 4 Директиви 90/67/ЄЕС(1), у тій мірі наскільки відомо, що ці</p> | | <p>Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичні) медичний огляд працівників</p> <p>Додаток № 6: Перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу</p> <p>18. Вагітність та період лактації.</p> <p>Наказ МОЗ «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення</p> | <p>праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Ссписок таких шкідливо-небезпечних робіт, на яких забороняється застосовувати працю жінок, визначено в <i>Переліку № 256</i>. Проте з 22.12.2017 р. Наказом МОЗ від 13.10.2017 № 1254 скасовано Перелік № 256 (крім гл. 3 розд. I)</p> |
|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p>агенти або терапевтичні заходи, які вони неминуче спричиняють, створюють загрозу здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини), і якою мірою – ще не визначено в Додатку II.</p> <p>3. Хімічні агенти Здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини) можуть загрожувати такі хімічні агенти, і якою мірою - ще не визначено в Додатку II:</p> <p>а) речовини, позначені як R40, R45, R46 й R47 у Директиві 67/548/ЄЕС, які поки не зазначені в Додатку II;</p> <p>б) хімічні агенти в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС (3);</p> <p>в) ртуть і похідні ртуті;</p> <p>г) антимиотичні речовини (антимиотична отрута);</p> <p>д) окис вуглецю;</p> | | | <p>важких речей жінками» від 10 грудня 1993 р. № 241</p> | <p>Скасування Переліку № 256 направлено на боротьбу із дискримінацією жінок у трудових відносинах. Норми ст. 174 КЗпП і ст. 10 Закону «Про охорону праці» в частині заборони для жінок займатися шкідливо-небезпечними роботами мають бути переглянуті. На виконання Закону України "Про охорону праці" Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» від 10.12.93 р. № 241</p> |
|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| <p>е) хімічні агенти, відомі небезпекою поглинання шкірою.</p> <p>В. Процеси Промислові процеси перераховані в Додатку І до Директиви 90/394/ЄЕС.</p> <p>С. Умови праці Підземні роботи в шахті.</p> | | | | | <p>Вимоги Додатку І «Неповний перелік агентів, процесів і робочих умов» не враховані в законодавстві України</p> |
| <p>ДОДАТОК ІІ НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ ТА УМОВ ПРАЦІ, зазначених у статті 6</p> <p>А. Вагітні жінки, у значенні статті 2 (а)</p> <p>1. Агенти</p> <p>а) Фізичні агенти. Робота в гіпербаричній атмосфері, тобто в компресійних камерах та в умовах підводного занурення.</p> <p>б) Біологічні агенти. Такі біологічні агенти: – токсоплазма; – вірус краснухи, якщо вагітні працівниці не мають необхідного захисту від таких агентів на основі імунізації.</p> <p>в) Хімічні агенти.</p> | | | <p>Наказ МОЗ. «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246</p> <p>Додаток № 4: Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичні) медичний огляд працівників</p> | | <p>Вимоги Додатку І «Неповний перелік агентів та умов праці» не враховані в законодавстві України</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.</p> <p>2. Умови праці</p> <p>Підземні роботи в шахтах.</p> <p>В. Працівниці, які годують, у значенні статті 2 (с)</p> <p>1. Агенти</p> <p>а) Хімічні агенти</p> <p>Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.</p> <p>б) Умови праці</p> <p>Підземні роботи в шахтах.</p> | | <p>Додаток № 6: Перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу</p> <p>18. Вагітність та період лактації.</p> <p>Наказ МОЗ «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» від 10 грудня 1993 р. № 241.</p> | |
|--|--|---|--|