

Житомирська обласна державна адміністрація  
Департамент праці, соціальної та сімейної політики облдержадміністрації

## **Праця жінок, її особливості. Соціальний захист жінок**

Інформаційний збірник



Житомир 2018

Інформаційний збірник містить нормативно - правові документи, які регламентують працю жінок та їх соціальний захист відповідно до чинного законодавства України.

Автори збірника:

Бойм Світлана Миколаївна - заступник директора департаменту праці, соціальної та сімейної політики облдержадміністрації;

Громова Ольга Африканівна - головний спеціаліст департаменту праці, соціальної та сімейної політики облдержадміністрації.

## **Особливості регулювання праці жінок відповідно до чинного законодавства України**

### **КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ**

**Статтею 24 Конституції України** передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

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.

Згідно з **ст. 43 Конституції України** забороняється використання примусової праці, а також праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

***Особливості праці жінок регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону материнства», «Про материнство і дитинство», «Про зайнятість населення», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», іншими законами України, нормативними актами Кабінету Міністрів України та профільних міністерств.***

### **КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

Відповідно до **ст. 26 Кодексу законів про працю України** випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- вагітних жінок;
- одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Відповідно до **статті 55** КЗпП України забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу (за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід).

Згідно з **статтею 56** КЗпП України 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 просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, 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.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

*(Стаття 56 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законом № 871-12 від 20.03.91)*

**Статтею 63** КЗпП України забороняється залучення до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП України).

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177 КЗпП України).

**Стаття 82** КЗпП України передбачає, що до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (стаття 76 цього Кодексу), зараховуються: час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

**Глава XII Кодексу законів про працю України повністю присвячена праці жінок.**

**Стаття 174. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок**

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).

Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

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.

*(Стаття 174 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3694-12 від 15.12.93, № 5462-VI від 16.10.2012)*

***Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256, яким передбачалося близько 450 професій, які стосуються будівництва, видобутку нафти і газу, хімічного виробництва тощо, які не могли обіймати жінки.***

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 № 1254 з 22.12.2017 вищезазначений наказ визнано таким, що втратив чинність, крім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженого Наказом № 256, яка втрачає чинність із дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду.

З 2018 року жінки можуть обіймати посади, характерні для важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Разом з тим чинним законодавством забороняється залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми.

Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.93 № 241 «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» гранично допустиме навантаження для жінок при переміщенні вантажів почергово з іншою роботою (до 2 разів на годину) складає 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг.

Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні - 350 кг, з підлоги - 175 кг.

### **Стаття 175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час**

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.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

*(Стаття 175 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3694-12 від 15.12.93)*

**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**

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.

*(Стаття 176 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законом № 871-12 від 20.03.91)*

**Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження**

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

*(Стаття 177 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законом № 871-12 від 20.03.91)*

**Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років**

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.

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.

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.

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.

*(Стаття 178 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 263/95-ВР від 05.07.95)*

**Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною**

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.

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.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

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.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

*(Стаття 179 із змінами і доповненнями, внесеними згідно з указами Президії Верховної Ради Української РСР від 24.01.83 р. № 4617-X, від 30.10.87 р. № 4841-XI; Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-XII; законами України від 18.09.98 р. № 117-XIV, від 15.01.2015 р. № 120-VIII, від 17.05.2016 р. № 1366-VIII)*

**Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами**

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.

*(Стаття 180 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)*

**Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи**

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 встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

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.

*(Стаття 181 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)*

### **Стаття 182. Відпустки жінкам, які усиновили дітей**

Жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку.

Жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини.

Жінкам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 цього Кодексу.

*(Стаття 182 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 573-VI від 23.09.2008, № 2824-VI від 21.12.2010)*

### **Стаття 182-1. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей**

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).



За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

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.

*(Кодекс доповнено статтею 182-1 згідно із Законом № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 490-IV від 06.02.2003, № 2128-IV від 22.10.2004, № 1343-VI від 19.05.2009, № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015, № 2249-VIII від 19.12.2017)*

### **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.

*(Стаття 183 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 4841-11 від 30.10.87; Законом № 1096-IV від 10.07.2003)*

### **Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей**

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 з інвалідністю.

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.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю 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.

*(Стаття 184 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 1356-XIV від 24.12.99)*

**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**

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.

*(Стаття 185 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91)*

**Стаття 186. Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях**

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.

**Стаття 186-1. Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері**

Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою - восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

*(Доповнено статтею 186-1 згідно із Законом Української РСР від 20.03.91 р. № 871-XII; із змінами і доповненнями, внесеними згідно із законами України від 18.09.98 р. № 117-XIV, від 10.03.2010 р. № 1959-VI, від 17.05.2016 р. № 1366-VIII)*

## ***Порядок надання відпусток***

Регулюється **Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки»**

**Статтею 4 Закону України «Про відпустки» передбачені соціальні відпустки для жінок:**

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18-1 цього Закону);

*(Пункт 4 частини першої статті 4 доповнено абзацом згідно із Законом № 573-VI від 23.09.2008)*

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону);

*(Абзац п'ятий пункту 4 частини першої статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом №120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015)*

**Згідно з статтею 10 Закону України «Про відпустки» (витяг) щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:**

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;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

**Розділом IV Закону України «Про відпустки» для жінок передбачені соціальні відпустки:**

**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:

- 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.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд. *(Частина друга статті 17 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1114-IV ( 1114-15 ) від 10.07.2003 )*

*Згідно з п.10 ст.30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, передбачено надання відпустки по вагітності і родах тривалістю 90 календарних днів до родів і 90 календарних днів після родів, яка обчислюється сумарно і надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до родів, з оплатою в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи*

### **Стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку**

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.

Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

*(Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1959-VI від 10.03.2010, № 1366-VIII від 17.05.2016)*

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.

*(Частина четверта статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 120-VIII від 15.01.2015).*

### **Стаття 18-1. Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини**

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

*(Частина перша статті 18-1 в редакції Закону №2824-VI ( 2824-17) від 21.12.2010)*

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

*(Закон доповнено статтею 18-1 згідно із Законом № 573-VI ( 573-17 ) від 23.09.2008)*

**Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи**

*(Назва статті 19 в редакції Закону № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015).*

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, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

*(Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2128-IV від 22.10.2004, № 1343-VI від 19.05.2009, № 1959-VI від 10.03.2010, № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015)*

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

*(Частина друга статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1343-VI від 19.05.2009)*

*(Стаття 19 в редакції Закону № 490-IV від 06.02.2003)*

Враховуючи, що Законом не передбачено які документи має надати одинока жінка для підтвердження її права на зазначену відпустку, доцільно визначити їх перелік у колективному договорі.

**Примірний Перелік документів та порядок надання соціальної відпустки  
одиноким матерям**

**Одинокю мамою для надання зазначеної відпустки вважається: жінка, яка не перебуває в шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини, або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (у тому числі й розлучена жінка, яка сама виховує дитину).**

*Якщо жінка дійсно є саодиною матір'ю, то вона надає довідку з органів реєстрації актів громадянського стану. Проблема виникає з наданням такої відпустки розлученій жінці, оскільки батько у дитини є і в багатьох випадках бере участь у її вихованні.*

*У пункті 5 частини дванадцятої статті 10 Закону України «Про відпустки» визначено поняття саодиної матері як такої, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу саодиної.*

*Для підтвердження права на зазначену відпустку в цьому випадку роботодавцю має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений і засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини.*

*Одним із таких документів, наприклад, може бути:*

- рішення суду про позбавлення батьківських прав;*
- ухвала суду чи постанова слідчого про розшук батька у справі за позовом про стягнення аліментів;*
- акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, у якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів в акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи (саодчка) про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з учителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо або довідка органів опіки або піклування;*
- копії свідоцтва про народження дитини, рішення суду про розірвання шлюбу.*

## **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 народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

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.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

*(Частина четверта статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1959-VI від 10.03.2010, № 1366-VIII від 17.05.2016).*

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та вихованців у дитячих будинках сімейного типу).

*(Частина п'ята статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1959-VI від 10.03.2010, № 1366-VIII від 17.05.2016).*

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

*(Статтю 20 доповнено частиною згідно із Законом № 573-VI від 23.09.2008).*

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

*(Частина статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2073-III від 02.11.2000; № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015).*

### **Стаття 23. Кошти на оплату відпусток (витяг)**

Фінансування допомоги по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку провадиться з коштів державного соціального страхування.

**Статтею 25 Закону України «Про відпустки» (витяг) передбачено за бажанням працівника надання в обов'язковому порядку **відпустки без збереження заробітної плати:****

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує

домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

*(Пункт 3 статті 25 в редакції Закону № 2318-IV від 12.01.2005; із змінами, внесеними згідно із Законом № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015)*

3-1) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

*(Частина першу статті 25 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом № 2169-VI від 11.05.2010)*

### **Закон України «Про зайнятість населення»**

#### **Стаття 14. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (витяг)**

1. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;

*(Абзац другий пункту 1 частини першої статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 534-VIII від 17.06.2015)*

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності).

Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону (крім тих, які визначені пунктом 7 частини першої статті 14), та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування особи з інвалідністю з числа зареєстрованих безробітних, але якій відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.



## Закон України «Про охорону праці»

### Стаття 10. Охорона праці жінок

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.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

*Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256, яким передбачалося близько 450 професій, які стосуються будівництва, видобутку нафти і газу, хімічного виробництва тощо, які не могли обіймати жінки.*

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 № 1254 з 22.12.2017 вищезазначений наказ визнано таким, що втратив чинність, крім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженого Наказом № 256, яка втрачає чинність із дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду.

З 2018 року жінки можуть обіймати посади, характерні для важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Разом з тим чинним законодавством забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми.

Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.93 № 241 «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» гранично допустиме навантаження для жінок при переміщенні вантажів почергово з іншою роботою (до 2 разів на годину) складає 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг.

Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні - 350 кг, з підлоги - 175 кг.

**Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»** встановлено гарантований державою рівень матеріальної підтримки сімей з дітьми шляхом надання їм державної допомоги з урахуванням складу сім'ї, доходів, віку, стану здоров'я дітей тощо. Передбачена цим законом державна допомога спрямовується на соціальний захист сімей з дітьми.

## **Розділ I Загальні положення**

### **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;  
(Пункт 2 частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом № 107-VI від 28.12.2007)
- 2-1) допомога при усиновленні дитини;  
(Частина першу статті 3 доповнено пунктом 2-1 згідно із Законом № 573-VI від 23.09.2008 )  
( Пункт 3 частини першої статті 3 виключено на підставі Закону № 1166-VII від 27.03.2014 )
- 4) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- 5) допомога на дітей одиницями матерям;  
(Частина першу статті 3 доповнено пунктом 5 згідно із Законом N 49-IV від 04.07.2002 - набирає чинності з 1 січня 2003 року )
- 6) (Слова виключено на підставі Закону № 208-IV ( 208-15 ) від 24.10.2002 )

Місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації та об'єднання громадян за рахунок власних коштів можуть запроваджувати додаткові види допомоги та встановлювати доплати до державної допомоги сім'ям з дітьми.  
( Стаття 3 із змінами, внесеними згідно із Законом № 208-IV від 24.10.2002 )

## **Розділ II Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами**

### **Стаття 7. Право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами**

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.

### **Стаття 8. Умови надання і тривалість виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами**

Підставою для призначення жінкам допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами є видана в установленому порядку довідка лікувального закладу встановленого зразка та довідка:

з основного місця роботи (служби, навчання);  
 ліквідаційної комісії для жінок, звільнених з роботи у зв'язку з  
 ліквідацією підприємства, установи, організації;  
 державної служби зайнятості для жінок, зареєстрованих у державній  
 службі зайнятості як безробітні;

*(Абзац п'ятій частини першої статті 8 виключено на підставі  
 Закону № 3526-VI ( 3526-17 ) від 16.06.2011 )*

Особам, які усиновили або взяли під опіку дитину протягом двох  
 місяців з дня її народження, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами  
 надається на підставі рішення про усиновлення або встановлення опіки  
 за період з дня усиновлення чи встановлення опіки і до закінчення строку  
 післяпологової відпустки.

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.

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.

### **Стаття 9. Розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами**

Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається у розмірі  
 100 відсотків середньомісячного доходу (стипендії, грошового забезпечення,  
 допомоги 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**

(Назва розділу III із змінами, внесеними згідно із Законом № 107-VI ( 107-17 ) від 28.12.2007 )

### **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.  
*( Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом  
 № 644-VII ( 644-18 ) від 10.10.2013 )*

Одноразова допомога, призначена опікуну, вважається власністю  
 дитини.

*(Статтю 10 доповнено частиною другою згідно із Законом № 1390-VI ( 1390-17 ) від 21.05.2009 )*

*( Стаття 10 в редакції Закону № 107-VI ( 107-17 ) від 28.12.2007; із змінами, внесеними згідно із Законом № 573-VI ( 573-17 ) від 23.09.2008 )*

**Стаття 11.** Умови призначення допомоги при народженні дитини

*( Назва статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 107-VI ( 107-17 ) від 28.12.2007 )*

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

*( Частина перша статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 573-VI ( 573-17 ) від 23.09.2008 )*

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.

*( Статтю 11 доповнено новою частиною згідно із Законом № 644-VII ( 644-18 ) від 10.10.2013; в редакції Закону № 120-VIII ( 120-19 ) від 15.01.2015 )*

*(Частина третю статті 11 виключено на підставі Закону № 120-VIII ( 120-19 ) від 15.01.2015)*

Даний перелік документів є вичерпним.

*(Статтю 11 доповнено новою частиною згідно із Законом № 644-VII ( 644-18 ) від 10.10.2013)*

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

*(Статтю 11 доповнено новою частиною згідно із Законом № 644-VII ( 644-18 ) від 10.10.2013; в редакції Закону № 120-VIII ( 120-19 ) від 15.01.2015)*

У разі народження (встановлення опіки) двох і більше дітей допомога надається на кожну дитину.

*(Частина статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 573-VI ( 573-17 ) від 23.09.2008 )*

Допомога при народженні дитини призначається за умови, якщо звернення за її призначенням надійшло не пізніше дванадцяти місяців з дня народження дитини.

*(Частина статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом N 107-VI ( 107-17 ) від 28.12.2007 )*

У разі народження мертвої дитини допомога при народженні дитини не призначається.

Виплата допомоги при народженні дитини припиняється у разі:

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;

*(Абзац сьомий частини дев'ятої статті 11 визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), згідно з Рішенням Конституційного Суду № 3-рп/2016 ( v003p710-16 ) від 08.06.2016 } у разі виникнення інших обставин.*

*(Статтю 11 доповнено частиною згідно із Законом №1723-VI ( 1723-17 ) від 17.11.2009 ) (Текст статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 107-VI ( 107-17 ) від 28.12.2007)*

## **Стаття 12. Розмір допомоги при народженні дитини**

Допомога при народженні дитини призначається у розмірі 41280 гривень. Виплата допомоги здійснюється одноразово у сумі 10320 гривень, решта суми допомоги виплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

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.

*(Статтю 12 доповнено частиною другою згідно із Законом № 120-VIII ( 120-19 ) від 15.01.2015 ) (Стаття 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 972-IV ( 972-15 ) від 19.06.2003; в редакції Законів № 2505-IV ( 2505-15 ) від 25.03.2005, № 107-VI ( 107-17 ) від 28.12.2007, № 1723-VI ( 1723-17 ) від 17.11.2009, № 3164-VI ( 3164-17 ) від 17.03.2011; текст статті 12 в редакції Закону № 1166-VII ( 1166-18 ) від 27.03.2014)*

## **Розділ III-A Допомога при усиновленні дитини**

### **Стаття 12-1. Право на допомогу при усиновленні дитини**

Право на допомогу при усиновленні дитини має особа, яка є громадянином України, постійно проживає на її території та усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування (якщо усиновлювачами є подружжя - один з них на їх розсуд).

### **Стаття 12-2. Умови призначення допомоги при усиновленні дитини**

Допомога при усиновленні дитини призначається на підставі рішення про усиновлення дитини.

У разі усиновлення двох і більше дітей допомога надається на кожну дитину.

Допомога при усиновленні дитини призначається за умови, якщо звернення за її призначенням надійшло не пізніше дванадцяти місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Допомога при усиновленні дитини призначається незалежно від одержання на дитину інших видів допомоги.

### **Стаття 12-3. Розмір допомоги при усиновленні дитини**

Допомога при усиновленні дитини надається у розмірі, встановленому для виплати допомоги при народженні дитини. Порядок і умови виплати допомоги при усиновленні дитини та підстави для припинення виплати такої допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України.

*( Закон доповнено розділом III-A згідно із Законом № 573-VI ( 573-17 ) від 23.09.2008; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1166-VII ( 1166-18 ) від 27.03.2014 )*

*( Розділ IV виключено на підставі Закону № 1166-VII ( 1166-18 ) від 27.03.2014 )*

## **Розділ V**

### **ДОПОМОГА НА ДІТЕЙ, НАД ЯКИМИ ВСТАНОВЛЕНО ОПІКУ ЧИ ПІКЛУВАННЯ**

#### **Стаття 16. Право на допомогу на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування**

Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, призначається особам, призначеним в установленому законом порядку опікунами чи піклувальниками дітей, які позбавлені батьківського піклування. Така допомога вважається власністю дитини.

*( Стаття 16 в редакції Законів № 997-V ( 997-16 ) від 27.04.2007, № 1390-VI ( 1390-17 ) від 21.05.2009 )*

#### **Стаття 17. Підстави призначення допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування**

Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, призначається на підставі рішення про встановлення опіки чи піклування.

*( Стаття 17 в редакції Закону № 269-VI ( 269-17 ) від 15.04.2008 )*

#### **Стаття 18. Розмір допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування**

Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, надається у розмірі, що становить два прожиткових мінімуми для дитини відповідного віку.

У разі коли на дитину виплачуються призначені в установленому порядку пенсія, аліменти, стипендія, державна допомога (крім державної соціальної допомоги, що виплачується на дітей з інвалідністю, відповідно до законодавства), розмір допомоги на дитину, над якою встановлено опіку чи піклування, визначається як різниця між двома

прожитковими мінімумами для дитини відповідного віку та розміром призначених пенсії, аліментів, стипендії, державної допомоги.

*( Частина друга статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законами № 371-VII ( 371-18 ) від 02.07.2013, № 2249-VIII ( 2249-19 ) від 19.12.2017 )  
(Текст статті 18 в редакції Закону № 269-VI ( 269-17 ) від 15.04.2008 )*

## **Розділ V-A**

### **ДОПОМОГА НА ДІТЕЙ ОДИНОКИМ МАТЕРЯМ**

#### **Стаття 18-1. Право на допомогу на дітей одиниоким матерям**

Право на допомогу на дітей одиниоким матерям мають одиниокі матері (які не перебувають у шлюбi), одиниокі усиновлювачі, якщо у свідоцтві про народження дитини або документі про народження дитини, виданому компетентними органами іноземної держави, за умови його легалізації в установленому законодавством порядку (рішенні про усиновлення дитини), відсутній запис про батька (матір) або запис про батька (матір) проведено в установленому порядку органом державної реєстрації актів цивільного стану за вказівкою матері (батька, усиновлювача) дитини.

*(Частина перша статті 18-1 в редакції Законів № 2164-IV ( 2164-15 ) від 04.11.2004, № 3526-VI ( 3526-17 ) від 16.06.2011 )*

Право на допомогу на дітей одиниоким матерям (батькам) має мати (батько) дітей у разі смерті одного з батьків, які не одержують на них пенсію в разі втрати годувальника, соціальну пенсію або державну соціальну допомогу дитині померлого годувальника, передбачену Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» ( 1727-15 ).

*(Частина друга статті 18-1 в редакції Законів № 2505-IV ( 2505-15 ) від 25.03.2005, № 3526-VI ( 3526-17 ) від 16.06.2011; із змінами, внесеними згідно із Законами № 2148-VIII ( 2148-19 ) від 03.10.2017, № 2249-VIII ( 2249-19 ) від 19.12.2017 )*

Якщо одиниока мати, одиниокий усиновлювач, мати (батько) у разі смерті одного з батьків зареєстрували шлюб, то за ними зберігається право на отримання допомоги на дітей, які народилися чи були усиновлені до шлюбу, якщо такі діти не були усиновлені чоловіком (дружиною).

*(Частина третя статті 18-1 в редакції Закону № 2164-IV ( 2164-15 ) від 04.11.2004; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV ( 2505-15 ) від 25.03.2005; Закону № 3526-VI ( 3526-17 ) від 16.06.2011 )*

Жінка, яка має дітей від особи, з якою вона не перебувала і не перебуває в зареєстрованому шлюбi, але з якою вона веде спільне господарство, разом проживає і виховує дітей, права на одержання допомоги, встановленої на дітей одиниоким матерям, не має. При реєстрації цією жінкою шлюбу з особою, від якої вона має дітей, допомога на дітей, народжених від цієї особи, не призначається.

#### **Стаття 18-2. Умови призначення допомоги на дітей одиниоким матерям**

Допомога на дітей одиниоким матерям призначається за наявності витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про

державну реєстрацію народження дитини, виданого відділом державної реєстрації актів цивільного стану, або довідки про народження, виданої виконавчим органом сільської, селищної, міської (крім міст обласного значення) ради, із зазначенням підстави внесення відомостей про батька дитини до актового запису про народження дитини відповідно до абзацу першого частини першої статті 135 Сімейного кодексу України ( 2947-14 ), або документа про народження, виданого компетентним органом іноземної держави, в якому відсутні відомості про батька, за умови його легалізації в установленому законодавством порядку.

*(Частина перша статті 18-2 в редакції Законів №2164-IV ( 2164-15 ) від 04.11.2004, № 3526-VI ( 3526-17 ) від 16.06.2011 )*

Допомога на дітей одиницям матерям призначається незалежно від одержання на дітей інших видів допомоги, передбачених цим Законом.

### **Стаття 18-3. Розмір допомоги на дітей одиницям матерям**

Допомога на дітей одиницям матерям, одиницям усиновлювачам, матері (батьку) у разі смерті одного з батьків, які мають дітей віком до 18 років (якщо діти навчаються за денною формою навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних, а також вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації, - до закінчення такими дітьми навчальних закладів, але не довше ніж до досягнення ними 23 років), надається у розмірі, що дорівнює різниці між 100 відсотками прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку та середньомісячним сукупним доходом сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців.

*(Частина перша статті 18-3 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2625-IV (2625-15 ) від 02.06.2005, № 3372-IV ( 3372-15 ) від 19.01.2006, № 3526-VI (3526-17 ) від 16.06.2011, № 911-VIII (911-19 ) від 24.12.2015 )*

Допомога на дітей одиницям матерям, одиницям усиновлювачам, матері (батьку) у разі смерті одного з батьків призначається на кожну дитину.

*(Частина друга статті 18-3 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3526-VI (3526-17 ) від 16.06.2011 ) (Стаття 18-3 в редакції Закону № 2505-IV ( 2505-15 ) від 25.03.2005 )*

### **Стаття 18-4. Умови, за яких виплата допомоги на дітей одиницям матерям припиняється або призупиняється**

Виплата допомоги на дітей одиницям матерям (батькам) припиняється у разі:

- позбавлення отримувача допомоги батьківських прав;
- позбавлення отримувача допомоги волі за вироком суду;
- скасування рішення про усиновлення дитини або визнання його недійсним;
- реєстрації дитиною шлюбу до досягнення нею 18-річного віку;
- надання неповнолітній особі повної цивільної дієздатності у випадках, передбачених законом;
- смерті дитини;
- смерті отримувача допомоги.



Виплата допомоги на дітей одиним матерям (батькам) призупиняється у разі:

тимчасового влаштування дитини на повне державне утримання;  
відібрання дитини в отримувача допомоги без позбавлення батьківських прав;

тимчасового працевлаштування дитини.

У разі припинення дії обставин, передбачених частиною другою цієї статті, виплата допомоги поновлюється за письмовою заявою отримувача допомоги до органу, який призначає допомогу, з місяця, що настає за місяцем, в якому припинилася дія зазначених обставин.

Припинення або призупинення виплати допомоги здійснюється на підставі відомостей про обставини, зазначені у частинах першій та другій цієї статті, з місяця, що настає за місяцем, в якому було виявлено зазначені обставини, за рішенням органу, який призначив допомогу.

*(Розділ V-A доповнено статтею 18-4 згідно із Законом № 3526-VI (3526-17) від 16.06.2011) (Закон доповнено розділом V-A згідно із Законом № 49-IV (49-15) від 04.07.2002 - набирає чинності з 1 січня 2003 року)*

*(Розділ VI виключено на підставі Закону № 208-IV (208-15) від 24.10.2002)*

**Відповідно до Закону України «Про державні нагороди»** почесне звання України є державною нагородою і є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги перед Україною.

### **Почесне звання України «Мати-героїня»**

Згідно Указу Президента від 29.06.2001 р. № 476/2001 почесне звання «Мати-героїня» присвоюється жінкам, які народили та виховали до 8-річного віку п'ятьох і більше дітей, усиновлених дітей зокрема, враховуючи особистий внесок у виховання дітей у сім'ї, створення сприятливих умов для здобуття дітьми освіти, розвитку їхніх творчих здібностей, формування високих духовних і моральних якостей. Для отримання почесного звання «Мати-героїня» необхідно звернутися до органів місцевого самоврядування, які мають підготувати й надіслати через обласні державні адміністрації до Секретаріату Президента всі необхідні документи для отримання цього звання.

Особлива увага при підборі кандидатур звертається на духовні, моральні та громадські якості осіб, які представлені для нагородження почесним званням України «Мати-героїня», та членів їх сімей, відсутність у них притягнень до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності, асоціальної поведінки, шкідливих звичок, а також їх відношення до праці, наявність позитивного авторитету сім'ї в громаді тощо.

### **Пільги для матерів-героїнь**

Згідно з Указом Президента №1254/2007 від 25.12.2007 р. «Про одноразову винагороду жінкам, яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня» з 1 січня 2008 року жінкам, яким присвоєно звання «Мати-

героїня», виплачується **одноразова грошова допомога** в десятикратному розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

Законодавством передбачено зменшення віку при виході на пенсію для матерів-героїнь.

Так, відповідно до ст. 115 *Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»* жінки, які народили п'ятьох або більше дітей та виховали їх до шестирічного віку, мають право на призначення пенсії після досягнення 50 років та за наявності страхового стажу не менше 15 років.

За вибором матері або в разі її відсутності, якщо виховання п'ятьох або більше дітей здійснювалося батьком, йому призначається дострокова пенсія за віком після досягнення 55 років та за наявності страхового стажу не менше 20 років.

Законом України *«Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»* матерям, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку, встановлюється надбавка до розміру пенсії, на яку має право особа, згідно із законом у розмірі від 35 до 40 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

**Статтею 150 Сімейного кодексу України** визначено обов'язки батьків, а саме:

1. Батьки зобов'язані виховувати дитину в дусі поваги прав та свобод інших людей, любові до своєї сім'ї та родини, свого народу, своєї Батьківщини.

2. Батьки зобов'язані піклуватися про здоров'я дитини, її фізичний, духовний та моральний розвиток.

3. Батьки зобов'язані забезпечити здобуття дитиною повної загальної середньої освіти, готувати її до самостійного життя.

Виходячи з вищевикладеного, багатодітні матері, діти яких були засуджені умовно або знаходились в місцях позбавлення волі, а також без поважних причин (інвалідність дитини, за станом здоров'я тощо) виховувались в інтернатних закладах або знаходились під опікою, не мають підстав для порушення клопотання про присвоєння почесного звання України «Мати-героїня».

**З 1 вересня 2018 року сім'ям при народженні дитини видаються спеціальні дитячі набори – «пакунок малюка» або «бемі-бокси»** згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 20 червня 2018 року № 512 «Деякі питання реалізації пілотного проекту із надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка».

Надання одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» за рахунок субвенції здійснюється відповідно до Меморандуму про взаєморозуміння між Урядом України та Управлінням Організації

Об'єднаних Націй з обслуговування проектів і Дитячим фондом Організації Об'єднаних Націй у сфері соціального захисту сімей з дітьми та підтримки розвитку відповідального батьківства на умовах співфінансування в межах реалізації проекту міжнародної технічної допомоги «Забезпечення соціального захисту та відповідального батьківства в Україні».

Такі набори складаються з 25 необхідних для новонародженого речей, загальною вартістю до п'яти тисяч гривень. Їх закупають за державний рахунок, тому для молодих батьків вони безкоштовні. У «бебі-боксі» – все необхідне для дитини у перші місяці життя. Крім речей в наборі є й інформаційні матеріали, які допоможуть батькам розібратися в усіх питаннях по догляду за дитиною.

### **Постанова Кабінету Міністрів України від 20 червня 2018 р. № 512**

**«Деякі питання реалізації пілотного проекту із надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка»  
(Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 618 від 22.08.2018)**

Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити такі, що додаються:

Порядок надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка»;

Порядок фінансування видатків місцевих бюджетів на надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» за рахунок субвенції з державного бюджету на виплату допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, особам, які не мають права на пенсію, особам з інвалідністю, дітям з інвалідністю, тимчасової державної допомоги дітям, тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату, допомоги по догляду за особами з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, компенсаційної виплати непрацюючій працездатній особі, яка доглядає за особою з інвалідністю I групи, а також за особою, яка досягла 80-річного віку.

2. Установити, що:

вартість одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» без урахування витрат на закупівлю товарів, робіт та послуг, пов'язаних з комплектуванням пакунків і доставки їх до пологових будинків (відділень) усіх форм власності, становить не більш як 5 тис. гривень;

надання одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» за рахунок субвенції здійснюється відповідно до Меморандуму про взаєморозуміння між Урядом України та Управлінням Організації Об'єднаних Націй з обслуговування проектів і Дитячим фондом Організації Об'єднаних Націй у сфері соціального захисту сімей з дітьми та підтримки розвитку

відповідального батьківства на умовах співфінансування в межах реалізації проекту міжнародної технічної допомоги «Забезпечення соціального захисту та відповідального батьківства в Україні».

*(Абзац третій пункту 2 в редакції Постанови КМ № 618 від 22.08.2018)*

3. Внести до постанов Кабінету Міністрів України від 4 березня 2002 р. № 256 «Про затвердження Порядку фінансування видатків місцевих бюджетів на здійснення заходів з виконання державних програм соціального захисту населення за рахунок субвенцій з державного бюджету» (Офіційний вісник України, 2002 р., № 10, ст. 482; 2003 р., № 44, ст. 2309) і від 23 квітня 2014 р. № 117 «Про здійснення попередньої оплати товарів, робіт і послуг, що закуповуються за бюджетні кошти» (Офіційний вісник України, 2014 р., № 34, ст. 916) зміни, що додаються.

4. Обласним та Київській міській державним адміністраціям забезпечити:

1) до 1 вересня 2018 р. здійснення заходів, пов'язаних з організацією надання натуральної допомоги «пакунок малюка» та її доставкою до пологових будинків (відділень) усіх форм власності;

*(Підпункт 1 пункту 4 в редакції Постанови КМ № 618 від 22.08.2018)*

2) починаючи з 1 вересня 2018 р. надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» відповідно до Порядку надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка», затвердженого цією постановою;

3) подання Міністерству соціальної політики:

до 1 вересня 2018 р. інформації про стан закупівлі одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка»;

щомісяця до 10 числа інформації про надання одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка».

## ЗАПИТАННЯ - ВІДПОВІДІ

### *Які особливості звільнення жінок?*

Відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації (тобто без правонаступництва), 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.

Таким чином звільнення зазначених категорій жінок з підстав, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП, й за іншими підставами, які кваліфікуються як звільнення (розірвання трудового договору) з ініціативи власника законодавством України заборонено.

Згідно зі статтею 179 КЗпП за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства, а також у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Деякі роботодавці при скороченні штату працівників допускають скорочення посад, які обіймають жінки, незважаючи на те, що вони знаходяться у відпустці для догляду за дитиною, мотивуючи це тим, що їх не звільняють, а лише скорочують відповідні посади. Проте зазначені дії є неправомірними.

Відповідно до частини третьої статті 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Відповідно посада жінки, яка знаходиться у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не є вакантною, і прийняття працівників на цю посаду можливе тільки по строковому трудовому договору (частина друга статті 23 КЗпП) на період до виходу з відпустки для догляду за дитиною основного працівника.

Жінок, зазначених у ст. 184 КЗпП України неможливо звільнити і з інших підстав, якщо вони підпадають під кваліфікацію звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органом, наприклад за п. 7 ст. 40 КЗпП (появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння).

Наприклад, відповідно до наказу однієї з бюджетних установ за появу на роботі в нетверезому стані було звільнено з роботи за п. 7 ст. 40 КЗпП медичну сестру, до кола обов'язків якої належало надання медичної допомоги важко хворим із застосуванням препаратів хіміотерапії. Подібні порушення допускалися медсестрою неодноразово. Проте згідно з наданими відділом кадрів лікарні документами медична сестра мала двох дітей віком до чотирнадцяти років і являлася одинокою матір'ю.

Враховуючи зазначене, розглядаючи звернення заявниці, керівництво департаменту праці та соціального захисту населення облдержадміністрації запропонувало головному лікарю скасувати зазначений наказ з метою

досудового врегулювання питання. При цьому виходили із наступних законодавчих норм.

Поняття одинокої матері визначено у постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами) «Про практику розгляду судами трудових спорів». Згідно з пунктом 9 цієї постанови одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

У разі появи на роботі в нетверезому стані відповідно до ст. 46 КЗпП допускається відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом. Відсторонення від роботи працівника застосовується як тимчасовий захід до ухвалення остаточного рішення про можливість (неможливість) виконання працівником роботи, передбаченої трудовим договором, або перебування його на певній посаді.

Підтвердити факт появи на роботі в нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння може медичний висновок за результатами огляду працівника, а також акт, складений власником або уповноваженим органом за наявності представників громадськості, свідків тощо.

Постановою Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (п. 25) нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст.27 ЦПК).

У разі виявлення на підприємстві, в установі, організації випадків пияцтва, алкогольного сп'яніння або вживання наркотичних, токсичних речовин власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від працівника письмового пояснення причин та обставин уживання ним алкогольних напоїв, наркотичних або токсичних речовин.

З метою забезпечення належних умов виробничого процесу можливим варіантом є переміщення працівника (ч.2 ст. 32 КЗпП) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Зазначена процедура не потребує згоди працівника. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

Як наслідок, наказ про звільнення медичної сестри було скасовано, а її переміщено в інший структурний підрозділ.

Звільнення одинокої матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається також за прогул. Таке звільнення буде незаконним.

Якщо працівницю незаконно звільнили, а згодом суд ухвалив рішення про поновлення її на роботі, власник або уповноважений ним орган повинен

поновити таку жінку на роботі з виплатою середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Якщо жінку звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення її на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, повинен зобов'язати ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, відповідних випадках- правонаступника) виплатити працівниці заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

***Одинокa мати та мати, яка має дитину з інвалідністю, прийняті на роботу за укладеним строковим трудовим договором на посади працівниць, які перебувають у відпустках для догляду за дітьми до досягнення ними трирічного віку. Чи може адміністрація звільнити цих жінок після закінчення їх строкових трудових договорів з роботи без подальшого працевлаштування?***

Статтею 184 КЗпП України гарантується недопущення звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (далі - власник) певних категорій жінок, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації (далі - підприємство), коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. До таких категорій належать:

вагітні жінки;

жінки, які мають дітей віком до трьох років;

жінки, які мають дітей віком до шести років (у разі якщо дитина потребує домашнього догляду - на час відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку);

одинокі матері за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

Гарантії, встановлені статтею 184 КЗпП, поширюються відповідно до статті 186-1 КЗпП також на батьків, які виховують дитину без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку трудового договору не належить до звільнення з ініціативи власника, тобто звільнення осіб, які належать до згаданих вище категорій, на цій підставі допускається.

Однак відповідно до статті 184 КЗпП у випадках їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору здійснюється обов'язкове їх працевлаштування. На період працевлаштування за такими особами зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору (а не з дня звільнення). Тобто закінчення строку трудового договору не дає власникові права звільнити жінку. Він повинен тільки попередити її, що після закінчення строкового

трудового договору вона до роботи допущена не буде, що на період пошуку підходящої роботи може перебувати вдома, що вона повинна буде з'явитися на підприємство, коли буде знайдена можливість її працевлаштувати для продовження роботи (в разі працевлаштування на цьому підприємстві) або для одержання трудової книжки і розрахунку із заробітної плати (в разі працевлаштування на іншому підприємстві). За наявності зазначеного попередження можливий інший варіант: продовження жінкою тієї самої (або за її згоди - іншої) роботи на цьому самому підприємстві до вирішення питання про її працевлаштування. Якщо жінка відмовилася від працевлаштування за спеціальністю без поважних підстав, вона може бути звільнена з роботи за п.2 ст.36 КЗпП, хоча б і після закінчення строку трудового договору пройшло два чи три місяці. Вважати при цьому трудовий договір продовженим на невизначений строк, що виключало б застосування п.2 ст.36 КЗпП, неможливо, оскільки після закінчення строку мала місце вимога власника про припинення трудового договору (ст.39 КЗпП).

Згідно з пунктом 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 не може бути визнано, що власник виконав обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Отже, звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП особи, на яку поширюються гарантії, встановлені статтями 184 та 186-1 КЗпП, допускається лише у випадку письмової відмови цієї особи від запропонованої їй роботи без поважних причин. В іншому разі власник зобов'язаний працевлаштувати її на тому ж або іншому підприємстві.

Гарантії, встановлені статтями 184 та 186-1 КЗпП поширюються на одиноких матерів, які мають дитину до чотирнадцяти років, та на одиноких матерів, які мають дитину з інвалідністю. Разом з тим ці гарантії не поширюються на одиноких матерів, які мають дитину, якій вже виповнилося чотирнадцять років, та матерів, які мають дитину з інвалідністю, але не є одинокими.

***Чи має право власник або уповноважений ним орган звільнити жінку, з якою було укладено строковий трудовий договір на час відсутності основного працівника у зв'язку з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо строк договору закінчується в період її перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами?***

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка використовує найману працю, має право укласти строковий трудовий договір з іншим працівником на час відсутності основного працівника у зв'язку з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Згідно з п. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України трудовий договір може бути укладено на визначений строк за погодженням сторін трудового



договору. У такому разі в наказі та заяві працівника має бути чітко визначено, що трудовий договір укладається саме на час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Особливістю зазначеного трудового договору є те, що він підлягає розірванню не тільки тоді, коли дитині, яку доглядають, виповниться три роки, але й тоді, коли особа, яка доглядає за цією дитиною, виявить бажання перервати таку відпустку і стати до роботи до досягнення дитиною трирічного віку. За день до виходу на роботу основного працівника власник або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язаний розірвати строковий трудовий договір, укладений з тим працівником, який виконував роботу за час відсутності основного працівника. В такому випадку звільнення здійснюється згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП України.

Разом з тим, якщо жінка, яка працювала за строковим трудовим договором в період відпустки для догляду за дитиною основного працівника, вагітна або народила дитину, то таке звільнення має свої особливості.

Відповідно до ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – на підставі медичного висновку), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не дозволяється, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язково працевлаштовують таких жінок також у разі звільнення їх 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.

Отже, закінчення строку трудового договору не дає права власнику звільнити жінку, яка вагітна або народила дитину.

Постановою Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначено, що власник або уповноважений ним орган не вважається таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування вищезазначених категорій жінок, якщо працівниці не було надано на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації іншу роботу або запропоновано роботу, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Якщо жінка відмовилась від працевлаштування за фактом без поважних причин, її може бути звільнено з роботи на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України (закінчення строку трудового договору).

У разі порушення власником або уповноваженим органом вимог ст. 184 КЗпП України його дії може бути оскаржено в судовому порядку (ст. 232 КЗпП України).

***Чи може адміністрація звільнити працівницю, яка є одинокою матір'ю і має дитину віком до 14 років, за порушення нею трудової дисципліни (прогул, систематичне невиконання трудових обов'язків, запізнення на роботу тощо)?***

**Який порядок накладення дисциплінарних стягнень у такому випадку на таку працівницю?**

Згідно зі статтею 4 КЗпП законодавство про працю складається з КЗпП та інших актів законодавства України, ухвалених відповідно до нього.

За статтею 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один, із таких заходів стягнення: догану або звільнення.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право приймати на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) такого працівника.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше від одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше від шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмового пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Під час обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких учинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під підпис.

Згідно з частиною 3 ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - ч. 6 ст. 179). одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Таким чином, застосування до одинокої матері дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення заборонено законодавством, за порушення трудової дисципліни такого працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності виключно у вигляді догани.

**Чи правомірно звільнити жінку, яка перебуває у декретній відпустці у разі реорганізації сільради та входження її до ОТГ?**

Згідно з частиною другою статті 8 Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» повноваження сільських, селищних, міських рад, сільських, селищних, міських голів, обраних територіальними громадами, що об'єдналися, завершуються в день набуття повноважень

сільською, селищною, міською радою, обраною об'єднаною територіальною громадою.

Частиною четвертою статті 8 Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» визначено, що з дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною об'єднаною територіальною громадою, здійснюється реорганізація відповідних сільських, селищних, міських рад, розміщених поза адміністративним центром об'єднаної територіальної громади.

З дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною об'єднаною територіальною громадою повноваження секретаря сільської ради припиняються відповідно до статті 50 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Підставою цьому є частина друга статті 8 Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Згідно з частиною 3 статті 7 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим законом.

Статтею 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» встановлено, що крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», цим та іншими законами України.

Відповідно до частини 3 статті 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Норми частини третьої статті 40 КЗпП України щодо обмеження на звільнення працівників у період їхньої тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також норми статті 184 КЗпП України щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю поширюються лише на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу передбачених статтями 40 і 41 КЗпП України.

Звільнення зі служби в органах місцевого самоврядування особи, яка займала виборну посаду у зв'язку із закінченням повноважень на підставі статті 50 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» не є звільненням з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, і передбаченні законодавством про працю обмеження та заборони на звільнення не можуть застосовуватись.

Відповідно до вимог частини другої статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності - інша рівноцінна робота

(посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації. У разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету. У разі, якщо колишній депутат місцевої ради має право на пенсійне забезпечення або йому призначена пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, за вислугу років відповідно до закону, а також коли до зайняття виборної посади у раді за трудовим договором не працював, або звільнення з попередньої роботи здійснено з інших підстав не пов'язаних з безпосереднім переходом на виборну посаду (пункт 5 статті 36 КЗпП України) за ним не зберігається середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді в раді.

***Чи може власник підприємства тимчасово перевести жінку на іншу роботу без її згоди? Які можуть бути наслідки, якщо працівниця відмовиться?***

Статтею 32 КЗпП передбачено, що переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згоди працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 КЗпП, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці в разі продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо) працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Згідно зі статтею 33 КЗпП тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згоди.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим

договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою виконаної роботи, але не нижчою за середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених ч. 2 цієї статті, 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 18 років без їхньої згоди.

За пунктом 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП підставами для припинення трудового договору є, в тому числі, відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

***Чи потрібно кожного разу до заяви на додаткову відпустку (10 днів) на дітей до 15 років додавати ксерокопії їх свідоцтв про народження?***

Згідно з статтею 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка всиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи АІ групи, одинокій матері, батькові дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи АІ 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, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП).

Чинним законодавством не передбачено вимоги пред'явлення працівником документів для підтвердження права на таку відпустку.

Водночас на відміну від щорічної відпустки, що надається за відпрацьований час, право на соціальні відпустки та їхню тривалість визначається залежно від віку дитини, стану здоров'я (наявності інвалідності), статусу (дитина під опікою, усиновлена) тощо. Тому право на ту чи іншу соціальну відпустку має бути підтверджене належними документами - свідоцтвом про народження дитини (дітей), рішенням суду про всиновлення, медичною довідкою про інвалідність тощо.

Оскільки статус дитини чи підстави для надання такої соціальної відпустки можуть змінитися впродовж року, роботодавець має право вимагати щороку поновлення таких документів.

***Жінка після перебування у двох відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною до трьох років (з 29 вересня 2015 до 5 червня 2018 р.) одразу стала до роботи (6 червня 2018 р.).***

***Через скорочення штату її звільняють. Чи має вона право як матір двох дітей віком до 15 років на грошову компенсацію за невикористану***

***додаткову соціальну відпустку за 2015 р. тривалістю 10 календарних днів?***

Підставою для надання відпусток є укладений трудовий договір, що спричинює взаємні права і зобов'язання сторін. Це загальне правило, закріплене ст. 2 Закону України «Про відпустки» (далі - Закон), яке поширюється на всі види відпусток, передбачених законодавством про працю (щорічні, соціальні, навчальні тощо).

Статтею 19 Закону перелічено підстави та умови надання саме додаткової соціальної відпустки. Для отримання такої відпустки жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років, бути одинокою матір'ю тощо, вона повинна при цьому ще й працювати. Визначальним є не факт перебування в трудових відносинах, а виконання своїх трудових обов'язків.

Крім того, соціальна відпустка є компенсацією за період роботи працівникам, які поєднують сімейні і трудові обов'язки, що має на меті надання днів безперервного відпочинку для виховання дітей та догляду за ними. Тому працівник не набуває права на таку соціальну відпустку за період перебування в інших соціальних відпустках (у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами чи для догляду за дитиною). Право на неї він матиме після фактичного виходу на роботу.

Ураховуючи викладене, в цьому випадку відсутні підстави для виплати грошової компенсації під час звільнення за таку соціальну відпустку за 2015 р., оскільки в рахунок цього року не було відпрацьовано жодного робочого дня.

***Мати дитини провадить підприємницьку діяльність, тобто є ФОП. Чи може батько дитини – державний службовець піти у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?***

Згідно з статтею 2 Закону України «Про відпустки» (далі - Закон) право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Відповідно до ст. 18 Закону та ст. 179 КЗпП відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка всиновила чи взяла під опіку дитину.

Згідно з ч. 4 ст. 20 Закону підставою для надання цієї відпустки таким особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вона стала до роботи до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною.

Отже, право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, є похідним від права матері на таку відпустку, тобто мати може делегувати своє право на відпустку названим особам.

Лише за умови подання довідки з місця роботи матері дитини Законом гарантовано право батька дитини, бабусі чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги).

Водночас згідно зі ст. 42 Господарського кодексу України підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що провадиться суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Отже, мати дитини як приватний підприємець не має права на будь-який вид відпусток, у тому числі і на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки вона не перебуває в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією (як найманий працівник).

Таким чином, у названому випадку відсутні правові підстави для надання батькові відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.