



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА

**МЕРЕЖА  
ПРАВОВОГО  
РОЗВИТКУ**

# Захист трудових прав вагітних жінок і молодих мам



**ПОСИЛЮЄМО ПРАВОВІ  
МОЖЛИВОСТІ**



**ЗАХИЩАЄМО ПРАВА  
І СВОБОДИ ЛЮДИНИ**



**РОЗВИВАЄМО  
ГРОМАДИ**



Згідно з Законом України, «Про зайнятість населення» держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування:

- а) жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
- б) самотніми матерями, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів.

Згідно зі ст. 184 Кодексу законів про працю України (далі по тексті КЗпП), забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3-х років, а самотніми матерями – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда.



**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 можна оскаржити у судовому порядку.

Власник спільно з профспілковими комітетами можуть встановлювати обмеження на сумісництво для вагітних жінок.



**Жінкам, що мають дітей до 15 років, надається також переважне право на укладання трудового договору про роботу вдома.**

Права надомників регулюється Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦСПС від 29.09.1981 р. №275/17-99.

Згідно з п.3 ст. 184 КЗпП: не допускається звільнення з ініціативи власника вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6 років – частина 6 статті 179), самотніх матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.



**Обов'язкове працевлаштування таких жінок також має проводитися після звільнення у зв'язку із закінченням трудового договору, укладеного на певний термін.**

У разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ст.42 КЗпП) при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ях яких немає інших працівників з самотнім заробітком.

На період працевлаштування за звільненими зберігається середня заробітна плата, але не довше 3-х місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Що стосується звільнення працівниць за власним бажанням, то вагітність, догляд матір'ю за дитиною до досяг-

нення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом є поважною причиною.

Законом забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років до понадурочних робіт, до роботи в нічний час, до роботи у вихідні та святкові дні, без їх згоди направляти у відрядження.



**УВАГА: мами, які виховують дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, можуть працювати понаднормово, але виключно з їхньої власної згоди.**

На прохання вагітної жінки або мами, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються додаткові перерви для годування дитини, крім загальної перерви для харчування й відпочинку не рідше, ніж через кожні три години і тривалістю не менше тридцяти хвилин.

За наявності двох і більше грудних дітей, тривалість перерв становить не менше години кожна. Терміни та порядок цих перерв встановлюється власником за погодженням з профкомом підприємства, і з урахуванням бажання матері. Оплачуються такі перерви за середнім заробітком і включаються в робочий час.



**На підставі медичного висновку, вагітним жінкам, зайнятим трудовою діяльністю, яка може мати несприятливі наслідки для здоров'я майбутньої дитини, знижується норма виробітку, обслуговування, або така жінка переводиться на інший вид діяльності, менш небезпечний і більш легкий, який виключає вплив шкідливих виробничих факторів.**

За майбутньою мамою зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи. Причому, до тих пір, поки вирішується питання про те, яку діяльність доручити співробітниці, вона має бути звільнена від неприйнятної роботи зі збереженням середньої заробітної плати та урахуванням пропущених робочих днів за рахунок підприємства. Те ж саме стосується і жінок, які мають дітей віком до 3-х років. Якщо ж заробітна плата на новому, менш несприятливому місці роботи, вища, ніж на попередньому, то жінці виплачується фактична заробітна плата.



## **ВІДПУСТКИ ВАГІТНИМ ЖІНКАМ**

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 або 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 (140) календарних днів. Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

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.



## ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Відпустки по догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням жінки або цих осіб, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або інших осіб. Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати 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.



## ВІДПУСТКИ ЖІНКАМ, ЯКІ УСИНОВИЛИ ДИТИНУ

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.

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда 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 інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Така відпустка надається понад щорічні відпустки і може бути перенесеною на інший період.

Власник або уповноважений ним орган у разі необхідності за наявності таких можливостей може видавати вагітним

жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

На батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків поширюються гарантії встановлені законодавством для матерів.



## НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

Неповний робочий час (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень) може встановлюватися за угодою між власником або уповноваженим ним органом та жінкою, яка має дітей, при прийнятті її на роботу, а також між адміністрацією та жінкою, яка працює, якщо у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми вона не може працювати повний робочий час.

### **В трудову книжку не записуються відомості про роботу на умовах неповного робочого часу.**

Неповний робочий час може бути встановлений за угодою сторін як без обмеження строком, так і на будь-який строк: до досягнення дитиною певного віку, на період навчального року тощо. Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

При встановленні режимів праці з неповним робочим часом тривалість робочого дня (зміни), як правило, не повинна бути менше 4 годин і робочого тижня – менше 20-24 годин відповідно при 5- та 6-денному тижні.

Як правило, на умовах неповного робочого часу працюють сумісники, тобто особи, що уклали два або більше трудових договорів (з двома або декількома роботодавцями). Сумісництво можливе і на одному підприємстві при виконанні різних робіт поза основним робочим часом.

### **Для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем, ненормований робочий день не застосовується.**

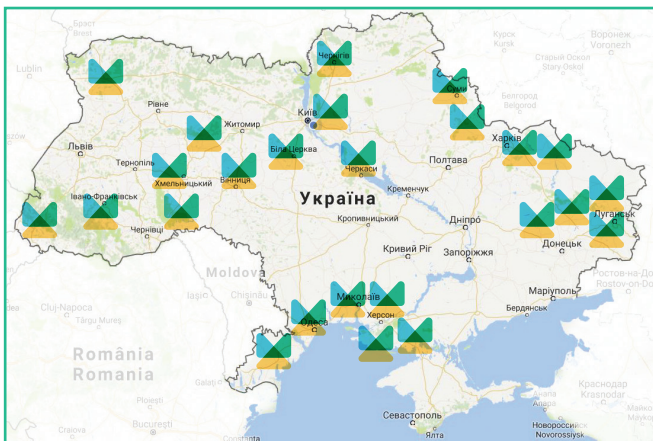
Лише для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, може застосовуватися ненормований робочий день з наданням за це щорічної додаткової відпустки згідно з законодавством.

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

Особи, які працюють неповний робочий час, користуються тими ж правами, що і працюючі на умовах повного робочого часу. Їм надається відпустка тієї ж тривалості, надаються вихідні й святкові дні, час роботи зараховується в трудовий стаж.

Про встановлення неповного робочого часу роботодавець повинен попередити працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Протягом цих 2 місяців зберігаються попередні умови праці. Якщо працівник не згодний працювати в режимі неповного робочого часу встановленому з ініціативи власника, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

## На сьогодні спілка об'єднує 24 організації у 14 регіонах України



Мережа правового розвитку – це коаліція громадських організацій, які розвивають територіальні громади через надання безоплатної правової допомоги. Офіси Мережі – це передусім юристи та адвокати, які працюють для громадського блага у різних куточках України.

### ЯК ЗВ'ЯЗАТИСЯ З НАМИ

#### Контакти офісу у Києві

#### ГС «МЕРЕЖА ПРАВОВОГО РОЗВИТКУ»

02140, Україна, Київ, вул. Бориса Гмирі, б. 17, оф. 4

- +380 44 227 9773
- office@ldn.org.ua
- ldn.org.ua
- facebook.com/legaldnetwork/
- twitter.com/LDN\_UA
- goo.gl/c9gZ1R
- linkedin.com/company/11293233/

#### Контакти та графіки роботи всіх офісів Мережі

[ldn.org.ua/office/](http://ldn.org.ua/office/)

*Цей буклет носить рекомендаційний характер,  
і вирішення окремих ситуацій потребує  
консультації зі спеціалістом. Інформація є  
актуальною на момент виходу буклетів 10.11.2017*



Це видання створене та надруковане за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження». Виражені у виданні думки належать авторам і не обов'язково відображають погляди МФ «Відродження».