



**Централізована бібліотечна система
Деснянського району
м. Києва
Центральна районна бібліотека
№ 141**

Закон і ти



**Захист трудових прав вагітних
жінок і молодих мам**



(до міжнародного року сім'ї)

Інформаційна довідка

Київ, 2014

Народження дитини - одне з тих рішень, які повністю змінюють життя жінки. Приходить час заново переоцінити баланс між професійними досягненнями, родиною, кар'єрою, турботою про себе.

В останні роки в Україні намітилася нова тенденція зростання порога народжуваності. Приблизно 5% українок стали народжувати в 35-39 років, а 1% у 40-44 роки.

Що стосується молоді, то майже 29% жінок стали народжувати дітей в 25-29 років отримавши вищу освіту і зарекомендував себе як фахівця на робочому місці.

Дитина і робота – як їх поєднати? Це питання виникає в житті сучасної жінки і нерідко стає серйозною проблемою.

Багато жінок стикаються з тим, що їм відмовляють у прийнятті на роботу у зв'язку з вагітністю або наявністю дітей, не надають відпустку по догляду за дитиною, змушують звільнитися за власним бажанням у період вагітності, призначають випробувальний термін для вагітних жінок і жінок, які мають маленьких дітей і т.д.

Пропонована інформаційна довідка допоможе скористатися правами і гарантіями, які у вас є по закону!

Довідка підготовлена за матеріалами інтернет-ресурсів.

Питання правового регулювання праці, що дають змогу успішно поєднувати роботу і сім'ю.

Чекаєте дитину? Відмовити вам у роботі не мають права.

У випадку, якщо жінка тільки шукає роботу в момент вагітності, вона повинна знати, що відповідно до **ст. 147 Кодексу законів про працю України**, забороняється відмовляти в прийомі на роботу жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дитини віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу цих категорій жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити в *письмовому вигляді мотиви відмови*. Відмова у прийнятті на роботу може бути *оскаржена у суді*.

Прописані в законі і гарантії збереження за жінкою робочого місця. Так що на сьогоднішній день закон не передбачає звільнення вагітних жінок за будь-яких обставин.

Згідно зі **ст. 184 КЗпП України** скорочення або звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда не допускається, окрім випадків повної ліквідації підприємства за умови обов'язкового працевлаштування.

Якщо ж під час вагітності закінчується трудовий договір, укладений на певний строк, жінка також може розраховувати на працевлаштування за рахунок компанії.

При цьому в період працевлаштування за жінкою зберігається середня заробітна плата на строк не більше трьох місяців після закінчення договору.

Стосовно умов роботи, то, відповідно до **ст.176 Трудового Кодексу** вагітних жінок не можна:

- залучати до робіт у нічний час (22.00 - 6.00), навіть якщо на цей час потрапляє тільки частина робочої зміни;
- залучати до понаднормових робіт і робіт у вихідні дні;
- направляти їх у відрядження.

- виключені будь-які чергування після закінчення робочого дня і всі ситуації переробки, наприклад, при роботі з вахтовим методом.

Якщо ж організація все-таки направляє жінку у відрядження, включає в робочі години час після десяти вечора і до шести ранку або ще якось ігнорує вищевказану статтю, то відмова від цього не може вважатися порушенням трудової дисципліни.

На підставі медичного висновку вагітним жінкам знижуються норми виробітку і норми обслуговування, або ж вони переводяться на іншу роботу, більш легку із збереженням середнього заробітку по колишній роботі (**ч.1 ст.178 Трудового Кодексу**). Якщо ж заробітна плата на новому, менш несприятливому місці роботи, вище, ніж на попередньому, то виплачується фактична заробітна плата.

Крім вищезазначеного, на прохання вагітної жінки власник підприємства зобов'язаний встановити *неповний робочий день або неповний робочий тиждень*. Оплата праці в таких випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу (**ст. 56 КЗпП України**).

Робота в умовах *неповного робочого часу* не є причиною для будь-яких обмежень трудових прав співробітників, приміром скорочення тривалості їх щорічної основної відпустки.

Неповний робочий день установлюють:

- при прийомі на роботу (про це може бути вказано, зокрема, в заяві про прийом на роботу). Незалежно від форми укладення договору (письмова чи усна) умови про *неповний робочий день* із визначенням режиму його використання мають бути визначені в наказі про прийом на роботу;

- у період роботи (у цьому випадку відповідною заявою за ініціативою працівника у трудовий договір мають бути внесені зміни, оформлені наказом про встановлення неповного робочого часу).

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

За наявності двох і більше немовлят тривалість перерв становить не менш як годину кожна.

Відпустка для майбутньої матері

Відповідно до *ст.3 Конвенції про охорону материнства*, що прийнята 28 червня 1952 року на генеральній конференції Міжнародної організації праці у Женеві, мінімальний строк відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає не менше 12 тижнів: 6 тижнів до пологів та 6 після. Це загальний міжнародний стандарт декретної відпустки.

Українське законодавство відповідає вимогам зазначеної *Конвенції* в частині тривалості цього виду відпустки, хоча *юридично поняття «декретна відпустка»* в нашому законодавстві не закріплене. Фактично під декретною відпусткою розуміється юридично передбачена *відпустка по вагітності та пологах, а також відпустка по догляду за дитиною (ст.ст.17,18 Закону «Про відпустки»)*. Це означає, що вагітній жінці, яка працює офіційно, надається оплачувана відпустка по вагітності та пологах, що компенсує втрату зарплати за цей період.

Право на допомогу по вагітності та пологах мають як **працюючі**, так і **непрацюючі жінки**. Різниця в тому, що допомогу жінкам, які працюють за трудовим договором, *призначають за місцем роботи*. Підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є листок непрацездатності, виданий у встановленому порядку. Допомога по вагітності та пологах *працюючим* жінкам призначається у розмірі 100% заробітку, незалежно від їх безперервного трудового стажу.

Жінки-військовослужбовці, жінки, звільнені з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи чи організації, жінки, зареєстровані на державній біржі з працевлаштування, студенти вищих навчальних закладів 1-4 рівнів акредитації та ПТУ, *непрацюючі жінки* звертаються за виплатою допомоги по вагітності та пологах до *органів соціального захисту за місцем проживання*.

Стаття 179 КЗпП України передбачає: «На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 після. У разі народження двох і більше дітей, або будь-яких ускладнень при пологах відпустка

збільшується до 140 днів (70 днів до пологів та 70 днів після). Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами обчислюється сумарно і становить 126 (140) календарних днів».

Для цього потрібні такі документи:

- довідка встановленого зразка з жіночої консультації;
 - заява матері, написана за формою Міністерства Праці;
 - довідка з основного місця служби, навчання про те, що жінка служить, навчається;
 - довідка ліквідаційної комісії про те, що жінка звільнена з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства, організації, установи;
 - довідка з державної біржі з працевлаштування про те, що жінка зареєстрована на цій біржі як безробітна;
 - довідка, видана житлово-експлуатаційною конторою (сільською, селищною радою) за місцем проживання про те, що жінка не працює;
 - ідентифікаційний код (оригінал і ксерокопія);
 - паспорт (оригінал і ксерокопія сторінок 1, 2, 10,11);
- трудова книжка (якщо є) (оригінал і ксерокопія).

Сума допомоги по вагітності та пологах розраховується наступним чином (у розрахунку за місяць):

- для жінок-військовослужбовців - 100% грошового утримання;
- жінки, звільнені у зв'язку з ліквідацією підприємства, організації, установи - 100% середньомісячного доходу;
- аспірантки, студентки - щомісячна стипендія;
- непрацюючі жінки - 25% від прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Допомога буде оформлена, якщо звернення за нею надійшло не пізніше ніж через шість місяців з дня закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Виплата допомоги за весь цей час проводиться в повному обсязі за рахунок коштів *Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності* в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від страхового стажу та незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Якщо майбутня мама не витратила 70 належних днів відпустки до пологів, їх залишок переноситься на післяпологовий період.

Якщо жінка відноситься до 1-4 категорії постраждалих при аварії на Чорнобильській АЕС, то вона має право отримати лікарняний лист на 180 днів (90 днів до пологів та 90 днів після пологів).

Роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами **щорічні основну і додаткову відпустки**, причому незалежно від тривалості її роботи на цьому підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і відпустку без збереження заробітної плати надають за заявою повністю або частинами в межах установленого періоду і оформлюють наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Таку відпустку зараховують як до загального, так і до безперервного стажу роботи, і до стажу роботи за спеціальністю.

За бажанням жінки у період її перебування у відпустці по догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за нею зберігається право на отримання допомоги до досягнення дитиною трирічного віку.

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.

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

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені **ст.179 КЗпП України**, можуть бути використані повністю або частково також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

Аналогічними українським нормам щодо надання відпусток по вагітності і пологах є норми російського законодавства, щоправда в Російській Федерації право на

декретну відпустку батько дитини отримав лише з 1 січня 2007 року.

Серед країн Євросоюзу середня тривалість відпусток по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною складає 44 тижні, середня тривалість оплачуваної відпустки – 36 тижнів.

Деякі країни надають оплачувану відпустку для батька дитини: Австрія (6 місяців), Бельгія (3 дні), Данія (10 днів), Іспанія (2 дні).

У США до 1993 року не існувало відпустки по вагітності і пологах як законного права жінки. На власний розсуд компанія, де працює жінка, могла надати два-три тижні оплачуваної відпустки. Згодом під натиском суспільства, був підписаний закон, який надає жінці право не працювати чотири тижні після пологів.

З наведеного можна підсумувати, що закон про захист прав майбутніх матерів, їх дітей має двосторонню дію.

Якщо жінка свідома, законослухняна, є соціально активною, офіційно працює, перебуває на обліку в жіночій консультації в лікувальному закладі, виконує рекомендації лікарів, дбає про власне здоров'я та здоров'я майбутньої дитини – українське законодавство гарантує її всебічну підтримку та захист.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ:

- 1. Україна. Закони.** Про відпустки : закон N 504/96-ВР від 15.11.1996 // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96>.
- 2. Україна. Закони.** Про зайнятість населення : закон № 5067-VI від 05.07.2012 // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
- 3. УРСР. Верховна Рада.** Кодекс законів про працю України : закон № 322-VIII від 10.12.1971 // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>