



DECENT WORK CHECK **UKRAINE** 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Ukraine. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, June 2025. *Ukraine Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

ЗМІСТ

ВСТУП.....	1
ОСНОВНЕ ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦІ	2
01/13 Робота і оплата праці.....	4
02/13 Компенсації.....	8
03/13 Щорічну відпустку і дні відпочинку	12
04/13 Гарантії зайнятості	17
05/13 Праця осіб з сімейними обов'язками	27
06/13 Материнство і робота.....	33
07/13 Охорона праці	38
08/13 Тимчасова непрацездатність та нещасні випадки на виробництві.....	42
09/13 Соціальне забезпечення.....	47
10/13 Справедливе ставлення	53
11/13 Праця неповнолітніх	58
12/13 Примусова праця.....	61
13/13 Професійні спілки	64
Анкета.....	70

ВСТУП

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

ОСНОВНЕ ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦІ

1. Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР (ред. від 22.11.2023)
2. Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” від 05.10.2000 № 2017-III (ред. від 22.11.2023)
3. Закон України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.1992 № 2811-XII (ред. від 10.10.2024)
4. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 № 2866-IV (ред. від 20.11.2024)
5. Закон України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV (ред. від 19.12.2024)
6. Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV (ред. від 19.12.2024)
7. Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 № 1533-III (ред. від 30.10.2024)
8. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI (ред. від 19.12.2024)
9. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 № 2464-VI (ред. від 04.12.2024)
10. Закон України “Про колективні угоди та договори” від 23.02.2023 №2937-IX
11. Закон України “Про соціальний діалог в Україні” від 23.12.2010 № 2862-VI (ред. від 04.12.2024)
12. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР (ред. від 25.04.2024)
13. Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 № 875-XII (ред. від 19.12.2024)
14. Закон України “Про охорону дитинства” від 26.04.2001 № 2402-III (ред. від 19.12.2024)
15. Закон України “Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII (ред. від 19.12.2024)
16. Закон України “Про пенсійне забезпечення” від 05.11.1991 № 1788-XII (ред. від 14.08.2021)

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

17. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 № 137/98-ВР (ред. від 18.10.2022)
18. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV (ред. від 22.11.2023)
19. Закон України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02.1991 № 796-XII (ред. від 19.12.2024)
20. Закон України від “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” від 08.09.2004 № 1985-IV—(ред. від 03.01.2024)
21. Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
22. Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)
23. Конституція України 1996
24. Кримінальний кодекс України 2001 (ред. від 05.12.2024)
25. Наказ Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми” від 22.03.1996 № 59
26. Наказ Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх” від 31.03.1994 № 46
27. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР (ред. від 10.10.2024)
28. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII (ред. від 19.12.2024)
29. Порядок здійснення страхових виплат із загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 № 1467
30. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини” від 07.07.2021 № 693 (ред. від 29.03.2024)
31. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми” від 27.12.2001 № 1751 (ред. від 27.12.2024)
32. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці” від 17.11.1997 № 1290 (ред. від 07.07.2022)
33. Програма гідної праці МОП в Україні на 2020 - 2024 рр.

01/13 Робота і оплата праці

Конвенції МОП

Мінімальна заробітна плата: Конвенція 131 (1970 р.)

Регулярна виплата заробітної плати та її захист: Конвенції 95 (1949 р.) та 117 (1962 р.)

Україна не ратифікувала лише Конвенції 95, 117 та 131.

Огляд положень Конвенцій МОП

Мінімальна заробітна плата має забезпечувати покриття прожиткових витрат працівника та членів його сім'ї. Також, вона повинна бути співмірною із загальним рівнем заробітної плати в країні та відповідати рівню життя інших соціальних груп. Виплата заробітної плати повинна здійснюватися регулярно на щоденній, щотижневій, двотижневій або щомісячній основі.

Нормативне регулювання оплати праці:

- Конституція України 1996
- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР (ред. від 25.04.2024)
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)
- Кримінальний кодекс України 2001 (ред. від 08.05.2024)

Мінімальний розмір оплати праці

Конституція України гарантує кожному право на отримання мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Мінімальний розмір оплати праці в Україні визначається на національному рівні. Мінімальна заробітна плата переглядається Законом України про державний бюджет. Мінімальна заробітна плата розраховується щорічно та щомісячно. Розмір заробітної плати збільшується при важкій роботі, роботі в шкідливих і небезпечних умовах праці, роботі в особливих географічних і геологічних умовах, а також при роботі з ризиком для здоров'я. Перелік таких робіт визначається Кабінетом Міністрів.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата не може бути меншою, ніж прожитковий мінімум для працездатних осіб. Якщо працівнику, який виконав місячну (годинну) норму праці, нараховано

заробітну плату нижче за мінімальну заробітну плату, організація здійснює доплату до її рівня.

Порушення законодавства про оплату праці карається адміністративним штрафом в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне порушення протягом року або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я тягне за собою накладення штрафу від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Невиплата заробітної плати більш як за один місяць, вчинена умисно, розцінюється як злочин і карається штрафом від 500 до 1 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до 2 років, або пробачійним наглядом на той же термін, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років. Працівник має право звернутися до інспекції праці або до суду за відновленням своїх прав.

Джерела: ст. 43 Конституції; ст. 95 и 100 Кодексу законів про працю; ст. 3, 9-14 Закону “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення; ст. 175 Кримінального кодексу

Для отримання більш докладної інформації про ставки мінімальної зарплати, будь ласка, зверніться до сторінки про мінімальну зарплату

Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вимірі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. У той час як мінімальна заробітна плата визначається відповідно до закону, максимальної суми заробітної плати ніде не встановлено. Заробітна плата підлягає індексації з урахуванням інфляції.

Заробітна плата виплачується працівникам не рідше двох разів на місяць (раз на півмісяця) у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з профспілкою. Якщо точніше, то заробітна плата має бути виплачена раз на кожні 16 календарних днів, однак не пізніше ніж через 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється платіж. Виплата заробітної плати може здійснюватися банківським переказом, якщо працівник дав письмову згоду на це.

Заробітна плата за трудовим договором із ненормованим робочим графіком виплачується за фактично відпрацьований час.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата має бути виплачена в національній валюті - у гривнях. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі

забороняється. Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому вимірі, є звичайною або бажаною для працівників. Перелік товарів, якими заборонено виплачувати зарплату, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Законодавство забороняє обмеження прав працівників вільно розпоряджатися своєю заробітною платою. Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи. Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20%, а у випадках, передбачених законодавством, - 50% заробітної плати. Розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70% при відбукванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про загальну суму заробітної плати, розміри і підстави відрахувань та утримань з неї та суму до виплати.

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному розмірі виплачувати заробітну плату, в іншому разі вони несуть відповідальність. Порухення законодавства про оплату праці карається штрафом в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне порушення протягом року або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю тягне за собою накладення штрафу від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Невиплата заробітної плати більш як за один місяць, вчинена умисно, розцінюється як злочин і карається штрафом від 500 до 1 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до 2 років, або пробаційним наглядом на той же термін, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років. Працівник має право звернутися до інспекції праці або до суду за відновленням своїх прав.

В українському законодавстві немає обов'язкової норми щодо виплати 13-ї та 14-ї заробітної плати або інших обов'язкових бонусів. Ці виплати є додатковими заохочувальними винагородами, які роботодавець може встановлювати на власний розсуд.

Згідно Кодексом законів про працю України, підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Джерела: ст. 9, 94, 97, 110 и 115 [Кодексу законів про працю України](#); ст. 23, 26, 33, 36 [Закон України “Про оплату праці”](#) від 24.03.1995 № 108/95-ВР; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення; ст. 175 Кримінального кодексу

02/13 Компенсації

Конвенції МОП

Компенсація за понаднормову роботу: Конвенція 01 (1919 р.)

Нічна праця: Конвенція 171 (1990 р.)

Україна ратифікувала тільки Конвенцію 01.

Огляд положень Конвенцій МОП

Понаднормова робота має бути мінімізована. У випадках, коли її неможливо уникнути, працівнику має бути нарахована додаткова компенсація — щонайменше в розмірі базової погодинної оплати праці з усіма додатковими виплатами. Відповідно до Конвенції МОП 01, розмір оплати за понаднормову роботу не може бути нижчим ніж 125 % від звичайної ставки.

Роботою в нічний час вважається робота, що виконується протягом не менше ніж семи (7) послідовних годин, включно з періодом від опівночі до 5:00 ранку. Нічним працівником є працівник, чії трудові обов'язки передбачають виконання завдань протягом значної кількості годин ночі, що перевищує встановлений ліміт (щонайменше 3 години). Конвенція 171 передбачає, що нічні працівники повинні отримувати компенсацію у вигляді скороченого робочого часу, підвищеної оплати або аналогічних пільг. Подібні положення містяться у Рекомендації щодо нічної праці №178 від 1990 року.

Якщо працівник змушений працювати у день національного або релігійного свята чи у свій щотижневий день відпочинку, він/вона має право на відповідну компенсацію. Ця компенсацію не обов'язково має бути надано у той самий тиждень, головне — щоб право на оплачувану компенсацію зберігалось.

Якщо працівник працює у вихідні, він/вона отримує право на безперервний відпочинок тривалістю не менше 24 годин. Цей відпочинок не обов'язково має припадати на вихідні, але повинен бути наданий щонайпізніше у наступному тижні. Аналогічно, якщо працівник виконує роботу у святковий день, йому/їй має бути надано компенсаційний вихідний. Підвищена оплата за роботу у святковий чи вихідний день не позбавляє працівника права на відпочинок чи вихідний день.

Нормативне регулювання компенсацій:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)

Компенсація надурочних робіт

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. Крім того, українське трудове законодавство передбачає винятки для дітей і працюючих підлітків. Співробітники віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років можуть працювати не більше 24 годин на тиждень. Те ж саме правило встановлено для школярів у віці від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років при роботі під час канікул. Працівники у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років можуть працювати не більше 36 годин на тиждень. Крім того, цей час скорочується наполовину, якщо неповнолітній працівник поєднує роботу з навчанням. Максимальний робочий час для тих, хто зайнятий у небезпечних умовах праці, становить 36 годин на тиждень. Закони також встановлюють скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників, включаючи вчителів та лікарів. Щоденні години роботи залежать від робочого тижня, обраної роботодавцем за погодженням з профспілкою: п'ятиденної чи шестиденної.

Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Тим не менш, є деякі винятки, встановлені законодавством.

Надурочні роботи допускаються тільки у таких виняткових випадках:

1. попередження промислових аварій, стихійного лиха або усунення їх наслідків;
2. оборона країни;
3. аварійні роботи з усунення непередбачених обставин, що порушують функціонування систем комунального обслуговування: водопостачання, каналізація, газопостачання, опалення, освітлення, транспорт, зв'язок;
4. необхідність завершення роботи, яка із-за непередбачених затримок з технічних причин не була виконана, якщо незакінчена робота може призвести до пошкодження або знищення майна або припинення роботи для значного числа працівників;
5. заміна при нез'явленні працівника, якщо робота не допускає перерви;
6. проведення завантаження для недопущення накопичення вантажу.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

До надурочних робіт забороняється залучати:

- A. вагітних жінок;
- B. жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- C. осіб, молодших вісімнадцяти років;
- D. працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва;

Е. інших категорій працівників за законодавством.

Надурочна робота допускається для жінок з дітьми у віці від 3 до 14 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я при наявності письмової згоди працівниці. Надурочна робота допускається для осіб з обмеженими можливостями здоров'я при наявності їх письмової згоди і медичного висновку.

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі (200%) годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100% тарифної ставки працівника, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години. При сумованому обліку робочого часу оплачуються як понаднормові всі годинники, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Джерела: ст. 50, 51, 52, 62-65, 106, 172, 176, 177, 192 і 220 Кодексу законів про працю

Компенсація роботи в нічний час

Робота, яка виконується між 22.00 і 6:00, ставиться до нічного часу. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи скорочується на одну годину, крім випадків встановлення працівникам скороченої тривалості робочого часу. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в випадках, коли це необхідно за умовами виробництва (наприклад, в безперервних

виробництвах, на змінних роботах). Забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок; жінок, що мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; інших категорій працівників, передбачених законодавством. Робота для осіб з обмеженими можливостями здоров'я у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком переліку галузей економіки, де це викликається особливою необхідністю та дозволяється як тимчасовий захід. Дані обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Компенсація роботи в нічний час, як правило, встановлюється колективними договорами. Мінімальний рівень оплати праці за роботу в нічний час закріплений в законі і становить 120% від звичайної погодинної ставки оплати праці за кожну годину роботи в нічний час.

Джерела: ст. 54, 55 і 108, 175 Кодексу законів про працю

Компенсація роботи у вихідні та неробочі святкові дні

За загальним правилом, робота у вихідні та неробочі святкові дні забороняється. Але робота у вихідні та святкові дні може бути дозволена за згодою профспілки в наступних випадках:

- для запобігання катастрофи, виробничої аварії або усунення їх наслідків;
- для недопущення нещасних випадків, знищення або псування майна;

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

- с. виконання термінових і непередбачених робіт, які необхідні для нормального функціонування підприємства;
- д. проведення завантаження для недопущення накопичення вантажу.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим розпорядженням роботодавця. Робота у вихідні дні може бути компенсована за згодою сторін шляхом надання іншого дня відпочинку або оплати в подвійному розмірі (200% звичайної ставки заробітної плати).

Джерела: ст. 71 - 72 і 107 Кодексу законів про працю

Грошова компенсація роботи у вихідні і неробочі святкові дні

За бажанням працівника, який працював у святковий або вихідний день, йому може бути наданий інший день відпочинку або проведена оплата в подвійному розмірі. Існують спеціальні правила для отримання такої компенсації. Відрядники отримують оплату за подвійним відрядними розцінками. Працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки. Працівникам, які одержують місячний оклад, виплата призначається у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу. Компенсація зростає до подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Джерела: ст. 72 і 107 Кодексу законів про працю

03/13 Щорічну відпустку і дні відпочинку

Конвенції МОП

Конвенція 132 (1970) щодо оплачуваної відпустки

Конвенції 14 (1921), 47 (1935) та 106 (1957) щодо щотижневих вихідних днів.

Крім того, для окремих галузей застосовуються інші Конвенції.

Україна ратифікувала лише Конвенції 14 та 106.

Огляд положень Конвенцій МОП

Працівник має право на щонайменше 21 календарний день безперервної оплачуваної щорічної відпустки, без урахування національних та релігійних свят. Колективні договори повинні передбачати не менше одного дня щорічної відпустки з повною оплатою за кожні 17 відпрацьованих або оплачуваних днів.

Працівник повинен мати право на оплачувану відпустку під час національних та офіційно визнаних державних свят.

Працівники повинні мати щонайменше двадцять чотири послідовні години відпочинку кожні 7 днів, тобто щотижня.

Нормативне регулювання щорічної відпустки і днів відпочинку:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР (ред. від 22.11.2023)
- Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці” від 17.11.1997 № 1290 (ред. від 07.07.2022)

Щорічна оплачувана відпустка

Відповідно до трудового законодавства існують два види щорічних оплачуваних відпусток праці: основні і додаткові. Працівникам надаються щорічні відпустки зі збереженням роботи (посади) і середньої заробітної плати.

Право на щорічну відпустку надається громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, які працюють в Україні, якщо вони працюють за трудовим договором на підприємстві незалежно від форми власності або виду діяльності. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки - 24 календарні дні. Основний відпустку збільшено до 31 календарних днів для неповнолітніх працівників (до 18 років). Також передбачаються щорічні основні подовжені оплачувані відпустки для працівників деяких професій. Особам з обмеженими можливостями здоров'я

щорічна основна відпустка надається в залежності від групи інвалідності: I та II груп - тривалістю 30 календарних днів, III групи - 26 календарних днів. Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

1. за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (35 календарних днів);
2. за особливий характер праці (35 календарних днів);
3. в інших випадках, передбачених законодавством.

Точна тривалість додаткової щорічної відпустки визначається колективним договором або трудовим договором залежно від тривалості зайнятості в конкретній організації. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів. Працівник може піти в щорічну оплачувану відпустку в перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи у даного роботодавця. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

До закінчення шести місяців безперервної роботи оплачувана відпустка за заявою працівника повинен бути надана:

- жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами і після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я;
- особам з обмеженими можливостями здоров'я;
- неповнолітнім;
- чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- особам, звільненим з військової служби, якщо вони були працевлаштовані протягом трьох місяців;
- сумісникам (в один час з відпусткою за основним місцем роботи);
- іншим особам згідно з законодавством.

Щорічна основна оплачувана відпустка за другий і наступні роки роботи може надаватися в будь-який час в році відповідно до графіка відпусток. Про час початку відпустки працівник повинен бути повідомлений під розпис не пізніше ніж за два тижні до його початку.

В стаж роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку, включаються:

- час фактичної роботи;
- час, коли за працівником зберігається робоче місце без фактичної роботи;
- деякі види освіти;
- інші періоди по законодавству.

Наступні категорії працівників можуть піти в щорічну відпустку у зручний для них час:

- неповнолітні;

- особи з обмеженими можливостями здоров'я;
- ветерани праці;
- дружини (чоловіки) військовослужбовців;
- жінки з двома або більше дітей до 15 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я;
- жінки - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами і після нього;
- інші особи за законодавством.

Щорічні основна та додаткові відпустки можуть надаватися працівникові таким чином, щоб він міг їх використовувати до кінця робочого року. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути перенесена на інший період у разі відсутності повідомлення про час початку відпустки або несвоєчасної оплати. Щорічна відпустка буде перенесений чи продовжений в наступних ситуаціях:

- а. тимчасова непрацездатність;
- б. виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- в. відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами;
- г. відпустку в зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з профспілкою, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства. У цьому разі частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів повинна бути використана в поточному робочому році. Забороняється ненадання щорічної оплачуваної відпустки протягом двох

років підряд. Щорічна відпустка не може бути перенесена неповнолітнім і працівникам, які мають право на отримання додаткової відпустки за роботу в шкідливих або важких умовах, особливого характеру праці.

Поділ щорічної оплачуваної відпустки на частини може бути зроблений за угодою між сторонами трудового договору. При цьому хоча б одна з частин цієї відпустки повинна бути не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника тільки для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства. Частина щорічної оплачуваної відпустки надається у поточному або наступному робочому році. За угодою між працівником і роботодавцем може бути виплачена компенсація замість надання невикористаної частини відпустки.

Оплата щорічної відпустки повинна бути проведена не пізніше ніж за три робочих дні до його початку. Її розмір визначається шляхом множення середньої заробітної плати на кількість днів відпустки.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією (понад 24 календарних днів). Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів

відпусток грошовою компенсацією не допускається.

Джерела: ст. 4, 6, 9 - 12, 24 Закону “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР; ст. 74 – 76 Кодексу законів про працю; Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290

Оплата неробочих святкових днів

Згідно з Кодексом законів про працю до неробочих святкових днів в Україні відносяться:

1 січня - Новий рік
25 грудня - Різдво Христове
8 березня - Міжнародний жіночий день
1 травня - День праці
8 травня - День пам'яті і перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років
28 червня - День Конституції України
24 серпня - День незалежності України
1 жовтня - День захисників і захисниць України;
15 липня – День української державності.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

25 грудня - Різдво Христове;
один день (неділя) - Пасха;
один день (неділя) - Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят.

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані

необхідністю обслуговування населення. Така робота компенсується відповідно до Кодексу законів про працю. Робота у святковий та неробочий день оплачується у подвійному розмірі: відрядникам - за подвійними відрядними розцінками; працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки; працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у вказаному розмірі здійснюється за годинник, фактично відпрацьований у святковий та неробочий день. За бажанням працівника, який працював у святковий та неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

Джерела: ст. 72, 73 і 107 Кодексу законів про працю

Вихідні дні

Щотижневий вихідний день залежить від робочого тижня, встановленого в організації. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. У будь-якому випадку тривалість щотижневого безперервного відпочинку не може бути менше 42 годин. Загальний вихідний день - неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні встановлюється графіком роботи організації з урахуванням профспілки. Обидва

вихідних дні надаються, як правило, підряд.

На безперервно діючих підприємствах вихідні видають у різні дні тижня почергово кожній групі працівників. У магазинах, підприємствах побутового обслуговування, театри, музеї і т.п. вихідні дні встановлюються місцевими органами.

Джерела: ст. 67-70 Кодексу законів про працю

Перерви

Перерва для харчування – не більше двох годин. Обідня перерва не включається до робочого часу. Перерва на обід має надаватися, як правило, через 4 години після початку роботи.

Передбачені спеціальні перерви в роботі для обігрівання і відпочинку при роботі на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях в холодну пору року і т.д. Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередню зміну.

Джерела: ст. 66, 168 Кодексу законів про працю

04/13 Гарантії зайнятості

Конвенції МОП

Конвенція 158 (1982) про припинення трудових відносин

Україна не ратифікувала Конвенцію 158.

Огляд положень Конвенцій МОП

Питання цього розділу оцінюють рівень захищеності, а також гнучкості чи нестабільності трудових відносин. Хоча ці положення не викладені чітко в одній конвенції (питання виплат при звільненні та повідомлення про звільнення регулюються Конвенцією №158 про припинення трудових відносин), найкращі практики у цій сфері вимагають, щоб працівникам надавався письмовий трудовий договір; працівники за строковими контрактами не повинні найматися на виконання робіт постійного характеру; допускається раціональний випробувальний термін (ідеально — не більше 6 місяців) для оцінки придатності працівника; у трудовому договорі має бути чітко визначений строк повідомлення про припинення трудових відносин; а працівникам має виплачуватися вихідна допомога при звільненні.

Трудовий договір може укладатися усно або письмово; проте працівникам обов'язково повинен бути наданий письмовий документ, що містить умови працевлаштування, на початку роботи.

Працівники за строковими контрактами не повинні залучатися до виконання робіт постійного характеру, оскільки це призводить до нестабільності зайнятості.

Працівникам повинен надаватися раціональний випробувальний термін для опанування нових навичок. Під час цього терміну новоприйнятого працівника може бути звільнено без негативних наслідків.

Залежно від тривалості стажу працівника, роботодавець може вимагати дотримання раціонального строку повідомлення перед припиненням трудових відносин.

Роботодавець може бути зобов'язаний виплачувати вихідну допомогу при припиненні трудових відносин (через скорочення штату або з інших причин, окрім недостатньої кваліфікації або дисциплінарних проступків працівника).

Нормативне регулювання гарантій зайнятості:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)

Трудовий договір

Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець - виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці. Працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої діяльності шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, якщо інше не передбачено законодавством, колективним або трудовим договором.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

1. при організованому наборі працівників;
2. при укладанні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
3. при укладанні контракту;
4. працівник наполягає на укладанні трудового договору у письмовій формі;
5. при укладанні трудового договору з неповнолітнім;
6. при укладанні трудового договору з фізичною особою;

7. при дистанційній або надомній роботі;
8. в інших випадках, передбачених законодавством.

Трудовий договір відповідно до законодавства може бути безстроковий або строковим, за сумісництвом, для виконання конкретної роботи.

Трудовий договір з ненормованим робочим часом є особливим видом трудового договору, умовами якого встановлено конкретний час виконання роботи. Число таких трудових договорів в одного роботодавця не може перевищувати 10% загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

При укладанні трудового договору працівник надає паспорт (або інший документ, що посвідчує особу), трудову книжку (або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування), документ про освіту та стан здоров'я і військово-обліковий документ (при необхідності). Термін дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці, підстави припинення договору обумовлюються сторонами. При укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Працівник приступає до роботи після укладання трудового договору. Також допускається сумісництво.

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору карається адміністративним штрафом в розмірі від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року порушення тягне за собою штраф від 1000 до 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Джерела: ст. 21, 23-25 і 187 Кодексу законів про працю; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення

Строковий трудовий договір

Трудовий договір відповідно до законодавства може бути безстроковий або строковим, для виконання конкретної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Тривалість строкового договору встановлюється за угодою сторін або визначається завершенням завдання.

Найм працівників за строковим трудовим договором для виконання роботи постійного характеру заборонено. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються укладеними на невизначений строк. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору

вважається продовженою на невизначений строк.

Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору.

Джерела: ст. 23, 39, 39.1 Кодексу законів про працю

Випробування

Строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках за законом і за погодженням з профспілкою - шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював (незалежно від причини).

Випробування не встановлюється для таких категорій працівників:

- i. неповнолітні;
- ii. молоді спеціалісти - випускники вищих навчальних закладів;
- iii. особи, найняті після стажування;
- iv. особи, обрані на державні посади;
- v. особи, що звільнилися з військової або альтернативної служби;
- vi. особи з обмеженими можливостями здоров'я, направлені на роботу за рекомендацією медико-соціальної експертизи;
- vii. вагітні жінки;

- viii. матері-одиначки з дитиною у віці до чотирнадцяти років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я;
- ix. працівники, найняті на термін до 12 місяців;
- x. особи, найняті на тимчасові і сезонні роботи;
- xi. інші категорії, передбачені законодавством.

При розірванні трудового договору в результаті непроходження випробування, роботодавець зобов'язаний повідомити про це працівника в письмовій формі не пізніше ніж за три дні. Працівник має право оскаржувати таке звільнення.

Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, і жодна зі сторін не заявила про намір розірвати трудовий договір, то працівник вважається таким, що витримав випробування.

Джерела: ст. 26-28 Кодексу законів про працю

Припинення трудових відносин

Підставами припинення трудового договору є:

- угода сторін;
- закінчення строку трудового договору;
- призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 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;
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливо у випадках:

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я;
- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором;
- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- вчинення за місцем роботи викрадення майна роботодавця;
- встановлення невідповідності працівника займаній посаді протягом строку випробування;
- вчинення працівником мобінгу (цькування);
- відмови працівника від проходження атестації або прийняття атестаційною комісією рішення про неуспішне проходження працівником Бюро економічної безпеки України атестації;
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено за вчинення злочину проти основ національної безпеки України;
- невиконання працівником правил поведінки на підприємстві.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці.

Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівниками підприємств, їх заступниками, головним бухгалтером, а також службовими особами податкових,

митних органів та центральних органів виконавчої влади, які здійснюють державний фінансовий контроль і контроль за цінами.

- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця;
- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;
- припинення повноважень посадових осіб;
- неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, що є учасником профспілки, можливе лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.

Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця вважається звільнення протягом місяця:

- 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
- 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

- 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Роботодавець за 10 календарних днів до проведення масового звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

У разі вивільнення працівників роботодавець зобов'язаний персонально попередити працівників про звільнення не пізніше ніж за 30 календарних днів.

Не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

У разі звільнень через неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, роботодавець зобов'язаний попередити працівників та профспілкові організації не пізніше ніж за 10 календарних днів.

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного

тоталітарного режиму 1917-1991 років";

- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку;
- працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

У разі порушення порядку і процедури припинення трудового договору відповідно до чинного законодавства України, звільнення вважається неправомірним. Згідно Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

У разі неправомірного звільнення працівник має право звернутися до органів Державної служби з питань праці для перевірки обґрунтованості звільнення або оскаржити неправомірне звільнення у суді.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення, а у справах про

виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

У разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи.

Джерела: ст. 36, 40, 42, 43, 48, 49, 233, 235, 237 Кодексу законів про працю України; Закон України "Про зайнятість населення"; ст. 43 Конституції України

Звільнення

Кодекс Законів про Працю передбачає наступні підстави розірвання трудового договору:

- а. угода сторін;
- б. закінчення строку трудового договору (ст. 23);
- с. з ініціативи роботодавця (ст. 40-41);
- д. з ініціативи працівника (ст. 38-39);

- e. розірвання трудового договору на вимогу або іншого представницького органу працівників (ст. 45);
- f. переведення працівника на роботу до іншого роботодавця;
- g. призов на військову службу;
- h. перехід на виборну роботу або посаду;
- i. засудження працівника судом, що виключає можливість продовження роботи;
- j. інші підстави за законодавством.

Працівник має право розірвати безстроковий трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. У випадках, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, трудовий договір розривається в термін, встановлений працівником:

- I. переїзд на нове місце проживання;
- II. переведення чоловіка на роботу в іншу місцевість;
- III. вступ до навчального закладу;
- IV. неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- V. вагітність;
- VI. вихід на пенсію;
- VII. догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з обмеженими можливостями здоров'я;
- VIII. догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або людиною з обмеженими можливостями здоров'я I групи;
- IX. інші поважні причини.

Якщо працівник після закінчення двотижневого строку попередження про

звільнення не залишив роботи, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошений інший працівник, з яким за законодавством не може бути відмовлено в укладанні трудового договору. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору. При розірванні трудового договору внаслідок непроходження випробування, роботодавець зобов'язаний повідомити про це працівника в письмовій формі не пізніше ніж за три дні.

Трудовий договір може бути розірваний за ініціативою роботодавця в таких випадках:

- a. змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- b. виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання

покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

- с. систематичного невиконання працівником (без поважних причин обов'язків), покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- d. прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- e. нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (крім відпустки по вагітності та пологах, трудового каліцтва або професійного захворювання);
- f. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (чиє місце зайняв новий працівник);
- g. появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- h. вчинення за місцем роботи розкрадання;
- i. у випадках наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- j. в інших випадках, передбачених законом.

Працівники повинні бути попереджені роботодавцем особисто не пізніше ніж за два місяці до звільнення. Тим не менш, трудовий договір може бути розірваний у будь-який час за згодою сторін без особливих термінів повідомлення. Особливості звільнення окремих

категорій працівників з ініціативи роботодавця встановлені конкретними законами.

Джерела: ст. 28, 36, 38-41, 43 і 49.2 Кодексу законів про працю

Вихідна допомога

Вихідна допомога виплачується у розмірі не менше середнього місячного заробітку при звільненні з наступних причин:

- i. відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з організацією;
- ii. відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов договору;
- iii. ліквідація, реорганізація, банкрутство або репрофілювання організації;
- iv. скорочення;
- v. невідповідності працівника займаній посаді;
- vi. стан здоров'я;
- vii. відсутність допуску до державної таємниці;
- viii. відновлення колишнього працівника на роботі та інших випадках згідно із законодавством.

У разі порушення умов трудового договору, колективного договору чи трудового законодавства роботодавцем, а також здійснення мобінгу (травлі) щодо працівника або неприйняття заходів щодо його припинення, вихідна допомога виплачується в розмірі, встановленому колективним договором, але не нижче тримісячного середнього заробітку. У разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну службу, вихідна допомога передбачена в розмірі двох мінімальних заробітних

плат. При припинення повноважень керуючого компанією, вихідна допомога виплачується в розмірі шести середньомісячних заробітків.

Інші випадки виплати вихідної допомоги встановлюються колективним договором або трудовим договором.

Джерела: ст. 44 Кодексу законів про працю

05/13 Праця осіб з сімейними обов'язками

Конвенції МОП

Конвенція 156: Конвенція про працівників із сімейними обов'язками (1981)

Рекомендація 165: Працівники із сімейними обов'язками (1981)

Україна не ратифікувала Конвенції 156 та Рекомендацію 165.

Огляд положень Конвенцій МОП

Відпустка по догляду за дитиною (батьківська відпустка) призначена для новоспечених батьків на період народження дитини і, як правило, має коротший термін.

Рекомендація №165 передбачає батьківську відпустку як можливість для одного з батьків взяти тривалу відпустку (оплачену або неоплачену) без звільнення з роботи. Зазвичай батьківська відпустка надається після використання відпусток по вагітності та пологах (материнської) і по догляду за дитиною (батьківської).

Для працюючих батьків законодавство може встановлювати обов'язкову частину батьківської відпустки, яку мають використати батько чи мати.

Гнучкі умови праці для батьків / Баланс між роботою та сім'єю

Рекомендація 165 закликає роботодавців вживати заходів для покращення загальних умов праці шляхом впровадження гнучких робочих графіків.

Нормативне регулювання праці осіб з сімейними обов'язками:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР (ред. від 22.11.2023)
- Закон України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.1992 № 2811-XII (ред. від 10.10.2024)
- Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми” від 27.12.2001 № 1751 (ред. від 27.12.2024)
- Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини” від 07.07.2021 № 693 (ред. від 29.03.2024)

Відпустка у зв'язку з батьківством

Право на одноразову відпустку тривалістю не більше 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) у зв'язку з народженням дитини має батько, який перебуває з матір'ю в шлюбі або у фактичному шлюбі. Така відпустка надається працівникові не пізніше ніж 3 місяців з дня народження дитини. Ця відпустка повинна бути використана працівником не пізніше 104-го дня з дня народження дитини. Відпустка не замінюється грошової компенсації і не ділиться на частини. При народженні двох і більше дітей відразу тривалість відпустки не збільшується.

Роботодавець зобов'язаний на підставі письмової заяви працівника надати відпустку без збереження заробітної плати працівникам у випадках народження дитини – до 14 днів.

Джерела: ст. 25 Закону “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР; Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини” від 07.07.2021 № 693; ст. 77-3 Кодексу законів про працю

Відпустка для догляду за дитиною

Відпустка для догляду за дитиною надається матері або батьку дитини до досягнення нею трирічного віку. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, надається відпустка не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку (за медичним висновком). Відпустка для догляду за дитиною може бути використаний також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, а також усиновлювачем, опікуном дитини або одним з прийомних батьків та батьків-вихователів. Ці категорії працівників мають право працювати неповний робочий день під час відпустки для догляду за дитиною. Компанія може надати частково оплачувані і неоплачувані відпустки для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відповідно до Закону “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” одному з батьків, який постійно проживає разом з дитиною, виплачується допомога при народженні дитини. У разі народження двох і більше дітей допомога надається на кожную дитину. Допомога при народженні дитини призначається в

розмірі 41280 гривень. Виплата допомоги здійснюється в наступному порядку: перша частина допомоги виплачується одноразово в сумі 10320 гривень, інша частина - протягом наступних 36 місяців рівними частинами. Працівник повинен звернутися до органів праці та соціального захисту населення за місцем проживання не пізніше 12 місяців з дня народження дитини для отримання допомоги. Більш детальну інформацію можна знайти у Постанові Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751.

Джерела: ст. 179 Кодексу законів про працю; ст. 18 Закону “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР; ст. 3, 10-12 Закону України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.1992 № 2811-XII; Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751

Гнучкі умови праці для осіб з сімейними обов'язками / баланс «сім'я-робота»

Скорочений робочий час може бути встановлено для працівників, які мають дітей віком до 14 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я, а також одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері). Під час відпустки для догляду за дитиною допускається робота на неповний робочий день.

Робота в нічний час, надурочні роботи, відрядження робота у вихідні і святкові дні заборонена для жінок з дітьми (до трьох років). Залучення до надурочної роботи і направлення у відрядження жінок з дітьми від 3 до 14 років допускається тільки з їхньої письмової згоди.

Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень за письмовою заявою наступних працівників: вагітної жінки; жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитини з обмеженими можливостями здоров'я (без вікових обмежень). Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не може спричинити будь-яких обмежень трудових прав працівників.

Жінки, що мають дітей у віці 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 на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Наступні категорії працівників мають право на додаткову щорічну відпустку тривалістю 10 календарних днів:

- i. працівник з двома або більше дітей віком до 15 років;
- ii. працівник з дитиною з обмеженими можливостями здоров'я;
- iii. працівник, який всиновила дитину;
- iv. матір/батько людини з обмеженими можливостями здоров'я з дитинства підгрупи А групи I;
- v. одинокій матір/батько;
- vi. батько або опікун дитини або людини з обмеженими можливостями здоров'я з дитинства (підгрупи «А» групи I), який виховує дитину без матері.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Також передбачаються спеціальні види відпусток з виплатою державної допомоги для прийомних батьків. В організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок. Згідно з Кодексом законів про працю гарантії, встановлені жінкам у зв'язку з материнством, поширюються на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників).

За сімейними обставинами працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати не більше 30 календарних днів на рік.

Джерела: ст. 51, 55, 56, 63, 84, 176-178, 182-183, 186 і 186.1 Кодексу законів про працю; ст. 18-19, 26 Закону "Про відпустки" від 15.11.1996 № 504/96-ВР

Спеціальні види відпусток

Відповідно до Закону України «Про відпустки» та Кодексу законів про працю України установлюються такі види відпусток:

- щорічні відпустки:
 - основна відпустка;
 - додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
 - додаткова відпустка за особливий характер праці;
 - інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

- творча відпустка; відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
- соціальні відпустки;
- відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах - 69 календарних днів.

Щорічна додаткова відпустка надається:

- за роботу із шкідливими і важкими умовами праці - до 35 календарних днів;
- за особливий характер праці та її тривалість окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я - до 35 календарних днів

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням надаються працівникам у випадках навчання у середніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах.

Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах надається на період складання:

- випускних іспитів в основній школі - 10 календарних днів;
- випускних іспитів у старшій школі - 23 календарних дні;
- перевідних іспитів в основній та старшій школах - від 4 до 6 календарних днів .
- іспитів екстерном за основну або старшу школу - 21 та 28 календарних днів.

Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах- 35 календарних днів протягом навчального року.

Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі надається:

- на період занять, складання іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах - від 10 до 30 календарних днів;
- на період занять, складання іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах - від 20 до 40 календарних днів;
- на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;
- на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи).

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які

беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності надається учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» на строк 14 календарних днів.

Додаткова Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається:

- учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України - до 14 календарних днів ;
- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною - до 21 календарного дня;
- пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - до 30 календарних днів;
- особам з інвалідністю I та II груп - до 60 календарних днів;
- особам, які одружуються - до 10 календарних днів;
- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу - від 3 до 7 календарних днів;
- працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу - до 30 календарних днів;
- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

- ветеранам праці - до 14 календарних днів;
- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості - до 12 календарних днів;
- працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів, добровільних формувань цивільного захисту - до 5 календарних днів;
- працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації - до 60 календарних днів.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.

Джерела: [Закон України «Про відпустки»](#)

06/13 Материнство і робота

Конвенції МОП

Попередня Конвенція (103 від 1952 року) передбачала мінімум 12 тижнів декретної відпустки: 6 тижнів до пологів і 6 тижнів після. Проте остання Конвенція (183 від 2000 року) встановлює, що тривалість декретної відпустки має бути не меншою за 14 тижнів, з обов'язковим періодом не менше 6 тижнів після народження дитини.

Україна не ратифікувала Конвенції 103 та 183.

Огляд положень Конвенцій МОП

Працівник має право на безкоштовне медичне та акушерське обслуговування під час вагітності та декретної відпустки.

Під час вагітності та грудного вигодовування працівник повинен бути звільнений від виконання роботи, що може зашкодити йому або дитині.

Загальна тривалість декретної відпустки має становити не менше 14 тижнів.

Під час декретної відпустки заробіток працівника повинен становити щонайменше дві третини від попередньої зарплати.

Під час вагітності та декретної відпустки працівник повинен бути захищений від звільнення чи будь-якої іншої дискримінації.

Працівник має право повернутися на ту саму або еквівалентну посаду після використання декретної відпустки.

Після народження дитини та виходу на роботу працівнику повинні надаватися оплачувані перерви для грудного вигодовування дитини.

Нормативне регулювання суміщення материнства з роботою:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” від 05.10.2000 № 2017-III (ред. від 22.11.2023)
- Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР (ред. від 22.11.2023)
- Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.1992 № 2811-XII (ред. від 10.10.2024)
- Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 № 2464-VI (ред. від 04.12.2024)
- Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми” від 27.12.2001 № 1751 (ред. від 27.12.2024)
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)

Перевірка/опитування щодо вагітності під час прийому на роботу

Запитання про вагітність або перевірки на вагітність під час прийому на роботу в Україні є неправомірним і є формою дискримінації.

Конституція України гарантує рівні конституційні права і свободи та рівність перед законом усіх громадян. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознакою статі.

Держава гарантує у сфері зайнятості захист від дискримінації, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення.

В Кодексі законів про працю описані 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.

У разі відмови у прийнятті на роботу жінок зазначених категорій роботодавець зобов'язаний повідомити їм причину відмови в письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини

з інвалідністю з ініціативи роботодавця 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.

Джерела: [ст. 184 Кодексу законів про працю України](#); [ст. 24 Конституції України](#); [Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"](#); [Закон України «Про зайнятість населення»](#)

Безкоштовне медичне обслуговування

Кожній вагітній жінці (працює чи ні) надається медична допомога під час вагітності та пологів у рамках державної програми гарантованої медичної допомоги громадянам. Кожна людина має право на безкоштовну медичну допомогу в гарантованому обсязі, встановленому підзаконними актами. Система стандартів у сфері охорони здоров'я складається з державних соціальних норм і галузевих стандартів. Державні соціальні стандарти у сфері охорони здоров'я включають в себе:

- перелік та обсяг гарантованого рівня медичної допомоги;
- обсяг діагностичних, лікувальних та профілактичних процедур;
- показники якості надання медичної допомоги;
- нормативи пільгового забезпечення окремих категорій населення і медичних організацій лікарськими засобами та іншими спеціальними засобами;

- нормативи забезпечення стаціонарною медичною допомогою;
- нормативи забезпечення харчування медичних організацій.

Передбачаються такі види медичної допомоги: екстрена, первинна, вторинна (спеціалізована), третинна (високоспеціалізована), паліативна. Спеціалізована медична допомога надається в стаціонарних або амбулаторних умовах.

В організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок. Роботодавець повинен видавати вагітним жінкам путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах.

Джерела: ст. 7, 12, 14.1 и 33 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII; ст. 11 Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 05.10.2000 № 2017-III; ст. 185-186 Кодексу законів про працю

Заборона роботи, яка шкодить здоров'ю

Закон не допускає прийом вагітних жінок і годуючих матерів на роботу, яка може нанести шкоду здоров'ю. Саме тому відрядження, робота у вихідні і святкові дні, надурочна робота та робота у нічний час заборонені для вагітних жінок.

Нормальна тривалість робочого часу для вагітної жінки повинна бути

зменшена у відповідності з медичним висновком та за заявою працівниці. Крім того, вагітні жінки можуть бути переведені на іншу роботу, дозволена за станом здоров'я, із збереженням середнього заробітку. До здійснення такого переказу вагітна жінка звільняється від колишньої роботи.

Джерела: ст. 176 і 178 Кодексу законів про працю

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається на основі медичної довідки. Загальна тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 126 календарних днів, тобто 18 тижнів, з яких 10 тижнів до пологів і 8 тижнів після пологів. Тривалість післяпологової відпустки збільшується до 10 тижнів / 70 календарних днів у випадках ускладнених пологів або народження двох і більше дітей. Сукупна тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 126 або 140 календарних днів і надається в повному обсязі незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. За бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана частково або повністю після пологів. При цьому загальна тривалість відпустки залишається незмінною.

Особі, яка усиновила дитину, надається оплачувана відпустка тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей)

після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

Джерела: ст. 179 Кодексу законів про працю; ст. 17, 18.1 Закону України "Про відпустки" від 15.11.1996 № 504/96-ВР

Оплата

Законодавство України захищає вагітних жінок від втрати доходу шляхом надання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Вона виплачується застрахованій особі в розмірі 100% від середнього заробітку. Верхня межа місячної суми страхового допомоги по вагітності та пологах не повинно бути більше, ніж максимальна величина бази нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Мінімальний розмір допомоги по вагітності та пологах дорівнює мінімальній заробітній платі. Страхову допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами виплачується за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Страхову допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами розраховується на основі нарахованої заробітної плати за місяць, але не більше подвійного розміру мінімальної заробітної плати та не менше мінімальної заробітної плати за місяць, якщо страховий стаж працівниці становить менше 6 місяців.

Жінки, які не застраховані в системі обов'язкового державного соціального страхування, мають право на отримання державної допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Воно також виплачується за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Державна допомога у зв'язку з вагітністю та пологами виплачується в

розмірі 100% середньомісячного доходу (наприклад, стипендії, грошового забезпечення, допомоги по безробіттю), але не менше 25% прожиткового мінімуму для працездатних осіб на місяць. Державна допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається, якщо жінка звернулася за ним протягом шести місяців після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Порядок отримання допомоги докладніше описаний в Постанові Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 №1751.

Джерела: ст. 3, 7-9 Закону України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.1992 № 2811-XII; ст. 19-20, 25-26 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV; ст. 1 Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 № 2464-VI

Гарантії зайнятості

Розірвання трудового договору з вагітною жінкою з ініціативи роботодавця не допускається, за винятком ліквідації організації. Обов'язкове працевлаштування вагітних жінок здійснюється у випадках закінчення терміну строкового трудового договору в період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. При цьому працівники зберігають середній заробіток протягом максимум трьох місяців після закінчення встановленого строку трудового договору. Порушення законодавства про оплату праці вагітній жінці карається штрафом в розмірі від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Джерела: ст. 40, 184 и 186.1 Кодексу законів про працю; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення

Право на збереження посади

За працівником зберігається посада на час відпустки по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною. Розірвання трудового договору з вагітною жінкою, жінкою з дітьми до 3-х років (6 років, якщо дитина потребує догляду на дому за медичним висновком), а також одинокою матір'ю, яка має дітей віком до 14 років або дітей з обмеженими можливостями здоров'я, з ініціативи роботодавця не допускається, за винятком ліквідації організації.

Джерела: ст. 179, 184 і 186.1 Кодексу законів про працю

Перерви для годування дитини

Працюючим жінкам, які мають дітей у віці до півтора року, надаються додаткові перерви для годування дитини тривалістю не менше 30 хвилин кожен не рідше ніж через кожні три години. При наявності двох і більше дітей перерву для годування складає не менше однієї години. Терміни та порядок надання перерв встановлюються роботодавцем за погодженням з профспілкою і з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком. В організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються кімнати для годування грудних дітей.

Джерела: ст. 183 і 186 Кодексу законів про працю

07/13 Охорона праці

Конвенції МОП

Більшість Конвенцій МОП з охорони праці стосуються дуже специфічних професійних небезпек, таких як азбест та хімічні речовини.

Конвенція 155 (1981) є загальною Конвенцією, що регулює ці питання.

Конвенція про трудову інспекцію 81 (1947)

Україна ратифікувала лише Конвенцію 81.

Огляд положень Конвенцій МОП

Роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку трудового процесу.

Роботодавець має безкоштовно забезпечувати працівників захисним одягом та іншими необхідними засобами безпеки.

Працівники повинні проходити навчання з усіх аспектів охорони праці та безпеки і бути ознайомленими з аварійними виходами.

Для забезпечення безпеки та гігієни праці на робочому місці має бути створена централізована, незалежна та ефективна система трудової інспекції.

Нормативне регулювання охорони праці:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII (ред. від 19.12.2024)
- Закон України від “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” від 08.09.2004 № 1985-IV (ред. від 03.01.2024)
- Програма гідної праці МОП в Україні на 2020 - 2024 рр.
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)

Обов'язки роботодавця щодо охорони праці

Відповідно до Конституції кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Кодекс законів про працю та Закон “Про охорону праці” - основні законодавчі акти про охорону праці в Україні. Захист працівників від професійних ризиків закріплюється в окремих законах, наприклад, про пожежну або радіаційної безпеки. Згідно з законом “Про охорону праці” роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні робочі місця. При дистанційній роботі роботодавець відповідає за безпеку обладнання, виданого працівникові.

Роботодавці також зобов'язані забезпечити попередні та періодичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці та в інших випадках за законом.

Закон про охорону праці деталізує обов'язки роботодавця:

1. створення та функціонування системи управління охороною праці;
2. твердження і перегляд правил безпеки і охорони праці;
3. розслідування і облік нещасних випадків на виробництві;
4. проведення оцінки умов праці;
5. інформування та навчання працівників з охорони праці;
6. впровадження передових технологій, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду в галузі охорони праці;
7. затвердження положень, інструкцій та інших актів про охорону праці;
8. перевірка дотримання працівниками вимог охорони праці.

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб створюється служба охорони праці. При меншій кількості працівників створення служби не потрібно. Функції охорони праці повинні виконуватися фахівцем з охорони праці. Порушення правил охорони праці роботодавцем тягне за собою штраф в розмірі від 20 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Джерела: ст. 43 Конституції; ст. 153 Кодексу законів про працю; ст 13 і 15 Закону України “Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення

Безкоштовне забезпечення засобами захисту

Роботодавці зобов'язані забезпечувати безкоштовними засобами індивідуального захисту працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих погодних умовах (дуже високі або низькі температури). Засоби індивідуального захисту включає в себе спеціальний одяг, спеціальне взуття, миючі засоби, дезінфікуючі засоби і т.д., молоко або рівноцінні харчові продукти, газовану солону воду відповідно до норм галузевих міністерств. Роботодавець зобов'язаний купувати і оновлювати засоби індивідуального захисту відповідно до законодавства та колективними договорами. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові витрати на спеціальний одяг та інші засоби індивідуального захисту, якщо працівник був змушений придбати їх самостійно. Працівники без засобів індивідуального захисту не допускаються до роботи.

Джерела: ст. 163-167 Кодексу законів про працю; ст. 8 Закону України “Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII

Навчання в області охорони праці

При укладенні трудового договору, роботодавець зобов'язаний прийняти наступні заходи, пов'язані з охороною праці:

- a. повідомити працівників під розпис про умови праці, про наявність професійних ризиків та ризики на робочому місці, які ще не були усунені;
- b. про можливі наслідки для здоров'я працівників;
- c. про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівники повинні пройти інструктаж і навчання (у тому числі дистанційно) з охорони праці при наймі та періодично протягом роботи. Таке навчання по охороні праці і здоров'я, надання першої медичної допомоги, правил поведінки в надзвичайній ситуації здійснюється за рахунок роботодавця. Крім того, працівники, зайняті на роботах з високим ризиком, та інші категорії за законодавством повинні проходити щорічно спеціальну підготовку і перевірку знань відповідних правових актів про охорону праці.

Джерела: ст. 153 Кодексу законів про працю; ст. 18 Закону України “Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII

Інспекція праці

Державна служба України з питань праці, діяльність якого спрямовується і координується Міністерством соціальної політики, створена з метою перевірки дотримання трудового законодавства, норм охорони праці, положень про обов'язкове державне соціальне страхування, а також здійснення державного гірничого нагляду.

Кабінет Міністрів затвердив порядок здійснення державного контролю за дотриманням трудового законодавства. Інспектори праці без попереднього повідомлення має право в будь-який час проходити на територію роботодавця, ознайомлюватися з документами та проводити бесіди з працівниками.

Україна ратифікувала Конвенцію МОП 1947 р. (№81) про інспекцію праці в 2004 р.

У Програмі гідної праці МОП в Україні на 2020-2024 рр. відображені такі пріоритети:

1. повна і продуктивна зайнятість
2. поліпшення умов праці (питання трудових відносин, безпеки та гігієни праці, оплати праці, легалізації неформальної зайнятості і т.д.);
3. підвищення соціального захисту;
4. ефективний інклюзивний соціальний діалог.

Джерела: ст. 160, 259-263 Кодексу законів про працю; Положення про Державну службу України з питань праці; Програма гідної праці МОП в Україні на 2020 - 2024 рр.

08/13 Тимчасова непрацездатність та нещасні випадки на виробництві

Конвенції МОП

Конвенції 102 (1952), 121 (1964) та 130 (1969) стосовно соціального забезпечення, виплат у разі виробничої травми, медичного обслуговування та допомоги по хворобі.

Україна не ратифікувала Конвенції 102, 121 та 130.

Огляд положень Конвенцій МОП

Права працівника на працю та отримання доходу повинні бути захищені у разі настання хвороби. Національне трудове законодавство може передбачати, що допомога по хворобі не виплачується протягом перших трьох днів відсутності на роботі. Мінімально працівник має право на отримання доходу протягом перших шести місяців хвороби. Цей дохід повинен становити щонайменше 45% від мінімальної заробітної плати. (Країни можуть обирати систему, що гарантує 60% від останньої заробітної плати протягом перших шести місяців хвороби або навіть протягом першого року). Працівник має право на оплачувану лікарняну відпустку.

Працівник повинен мати право на медичне обслуговування без додаткових витрат під час хвороби. Працівники та члени їх сімей мають мати доступ до мінімально необхідної медичної допомоги за доступною вартістю.

Протягом перших шести місяців хвороби працівника не можна звільняти.

Якщо працівник отримав інвалідність внаслідок виробничої травми або професійного захворювання, він повинен отримувати підвищену допомогу. У разі тимчасової або повної непрацездатності працівнику має надаватися не менше 50% від середньої заробітної плати, а у разі смертельної травми – членам сім'ї померлого виплачуються періодичні платежі в розмірі 40% від середньої заробітної плати загиблого.

Нормативне регулювання тимчасової непрацездатності та нещасних випадків на виробництві:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 № 2464-VI (ред. від 04.12.2024)
- Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” від 05.10.2000 № 2017-III (ред. від 22.11.2023)
- Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР (ред. від 10.10.2024)
- Порядок здійснення страхових виплат із загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 № 1467

Оплата тимчасової непрацездатності

Роботодавець зобов'язаний оплачувати працівникам лікарняний. Підставою для

виплати є листок тимчасової непрацездатності.

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається у разі:

1. заболевание или травма;
2. уход за больным ребенком (в т.ч. инвалидом) или членом семьи;
3. временный перевод на другую работу по состоянию здоровья;
4. протезирование;
5. реабилитация.

Встановлено єдиний порядок встановлення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності протягом перших п'яти днів (які будуть оплачуватися роботодавцем) і з шостого дня лікарняного (які будуть оплачуватися за рахунок фонду соціального страхування). Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованій особі за весь період тимчасової непрацездатності до дня відновлення (або встановлення інвалідності).

Формула для розрахунку розміру лікарняних виплат така: середня заробітна плата за день, помножена на кількість календарних днів перебування на лікуванні, помножена на відсоток залежно від стажу.

У відповідності з законом “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності залежить від страхового стажу:

- 50 % середнього заробітку – до 3 років страхового стажу;
- 60 % середнього заробітку - від 3 до 5 років страхового стажу;
- 70 % середнього заробітку, від 5 до 8 років страхового стажу;

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

- 100 % середнього заробітку - більше 8 років страхового стажу для окремих категорій за законодавством.

Якщо стаж страхування (протягом останніх 12 місяців до настання страхового випадку) становить менше шести місяців, оплата тимчасової непрацездатності буде проведена в розмірі нарахованої заробітної плати, але не вище місячної мінімальної заробітної плати. Сума оплати днів тимчасової непрацездатності в місяць не повинна перевищувати максимальну величину бази нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (25 прожиткових мінімумів для працездатного населення).

Джерела: ст. 19, 20, 22, 24 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV; ст. 1 і 7 Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 № 2464-VI; ст. 25 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР

Безкоштовне медичне обслуговування

Охорона здоров'я є одним з пріоритетних напрямів державної діяльності. Кожна людина має право на безкоштовну медичну допомогу в гарантованому обсязі, встановленому підзаконними актами. Система стандартів у сфері охорони здоров'я складається з державних соціальних норм і галузевих стандартів. Державні

соціальні стандарти у сфері охорони здоров'я включають в себе:

- перелік та обсяг гарантованого рівня медичної допомоги;
- обсяг діагностичних, лікувальних та профілактичних процедур;
- показники якості надання медичної допомоги;
- нормативи пільгового забезпечення окремих категорій населення і медичних організацій лікарськими засобами та іншими спеціальними засобами;
- нормативи забезпечення стаціонарною медичною допомогою;
- нормативи забезпечення харчуванням медичних організацій.

Передбачаються такі види медичної допомоги: екстрена, первинна, вторинна (спеціалізована), третинна (високоспеціалізована), паліативна. Спеціалізована медична допомога надається в стаціонарних або амбулаторних умовах.

Джерела: ст. 7, 12, 14.1 и 33 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII; ст. 11 Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” від 05.10.2000 № 2017-III

Гарантії зайнятості

Як правило, забороняється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності. Тим не менш, трудовий договір може бути розірвано у випадках ліквідації організації або відсутності працівника на робочому місці протягом більш як 4 місяців підряд, внаслідок тимчасової непрацездатності,

за винятком відпустки вагітності та пологах і деяких специфічних захворювань.

Джерела: ст. 40 Кодексу законів про працю

Інвалідність / Допомога при нещасному випадку на виробництві

Соціальне страхування від нещасних випадків - система платежів при нещасному випадку на виробництві або професійному захворюванні, які спричинили фізичний збиток або психічну травму.

Допомога по тимчасовій непрацездатності становить 100% середнього заробітку застрахованої працівника протягом перших п'яти днів тимчасової непрацездатності та ця допомога виплачується роботодавцем. Після закінчення цих п'яти днів допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується за рахунок коштів Фонду соціального страхування. Місячний розмір розраховується на підставі середнього заробітку застрахованої працівника до нещасного випадку і ступеня втрати працездатності.

Якщо потерпілий працює за сумісництвом, допомога буде виплачена в місці, де стався нещасний випадок на виробництві. Тим не менш, необхідно враховувати зарплату на всіх робочих місяцях при підрахунку допомоги.

У разі повної стійкої втрати працездатності розмір допомоги залежить від групи інвалідності: 70% середнього заробітку застрахованого

працівника при інвалідності I групи (непрацездатність і необхідність постійного догляду); 60% середнього заробітку II групі інвалідності (непрацездатність, однак, не вимагає постійного догляду); і 40% середнього заробітку при III групі інвалідності (неможливість виконання звичайної роботи).

У разі смерті застрахованого працівника від виробничої травми 30% місячного заробітку померлого працівника виплачується кожному утриманцю. Мінімальний розмір пенсії становить 100% від прожиткового мінімуму для непрацездатних.

Одноразова допомога розраховується на підставі ступеня втрати працездатності та 17-кратної величини прожиткового мінімуму для працездатного населення на день призначення допомоги. У разі смерті працівника допомога призначається в розмірі 100-кратного розміру прожиткового мінімуму на день призначення допомоги. Крім того, передбачено також положення про одноразову виплату при втраті годувальника в розмірі 20 прожиткових мінімумів на кожного утриманця. На дитину, яка народилася протягом 10 місяців після смерті годувальника, також передбачено дана одноразова виплата.

У разі нещасного випадку на виробництві або професійному захворюванні передбачено одноразову страхову виплату. Сума такої виплати визначається виходячи зі ступеня втрати професійної працездатності, що встановлюється медико-соціальною експертизою, із розрахунку 7-кратного розміру мінімальної зарплати на день

настання права потерпілого на страхову виплату.

Якщо доведено, що працівник порушив правила охорони праці, одноразова виплата зменшується до 50%. У випадку, коли потерпілому вперше встановлено сукупний відсоток втрати професійної працездатності з кількох страхових випадків та по одному з них встановлено, що пошкодження здоров'я настало і внаслідок порушення потерпілим правил охорони праці, то розмір одноразової страхової виплати розраховується за кожним страховим випадком окремо та зменшується за «винному» випадку.

Детальні правила встановлює Порядок здійснення страхових виплат із загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності.

Якщо надалі працівнику буде встановлений вищий ступінь втрати стійкої професійної працездатності з урахуванням іншого професійного захворювання або іншого професійного каліцтва, одноразова страхова виплата обчислюватиметься відповідно до відсотка, на який збільшено ступінь втрати працездатності щодо попереднього висновку медико-соціальної експертизи, виходячи з розрахунку 7 -кратного розміру

мінімальної зарплати день настання права потерпілого на страхову виплату.

Джерела: ст. 1, 35-37, 40-42 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV; ст. 25 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР; Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 № 1467

09/13 Соціальне забезпечення

Конвенції МОП

Соціальне забезпечення (мінімальні стандарти): Конвенція 102 (1952). Для деяких видів виплат у наступних конвенціях встановлено дещо вищі стандарти.

Виплати при виробничих травмах: Конвенція 121 (1964).

Виплати у разі інвалідності, по старості та сім'ї померлого: Конвенція 128 (1967).

Медичне обслуговування та виплати при хворобі: Конвенція 130 (1969).

Виплати з безробіття: Конвенція 168 (1988).

Україна не ратифікувала Конвенції 102, 121, 128, 130 та 168.

Огляд положень Конвенцій МОП

За нормальних обставин пенсійний вік не повинен бути встановлений вище 65 років. Якщо встановлений пенсійний вік перевищує 65 років, він має враховувати “працездатність осіб похилого віку” та “демографічні, економічні і соціальні критерії, що мають бути підтверджені статистично”. Розмір пенсії може встановлюватися у відсотках від мінімальної заробітної плати або у відсотках від заробітної плати працівника.

У разі смерті годувальника, подружжя та діти мають право на виплату, що виражається у відсотках від мінімальної заробітної плати або від заробітної плати працівника. Ця виплата має становити не менше 40% від розрахункової заробітної плати.

У безробітного за обмежений період часу є право на допомогу по безробіттю, встановлену у відсотках від мінімальної заробітної плати або від попередньої заробітної плати працівника.

Виплата у разі інвалідності передбачена особі, яка через не виробничу хронічну хворобу, травму чи інвалідність не може виконувати оплачувану працю до досягнення стандартного пенсійного віку. Виплата у разі інвалідності має становити не менше 40% від розрахункової заробітної плати.

Нормативне регулювання соціального забезпечення:

- Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 № 1533-III (ред. від 30.10.2024)
- Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про пенсійне забезпечення” від 05.11.1991 № 1788-XII (ред. від 14.08.2021)
- Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 № 875-XII (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02.1991 № 796-XII (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV (ред. від 19.12.2024)

Пенсія по старості

Законодавство України передбачає забезпечення пенсіями по старості. В даний час діють перехідні норми, які будуть переглядатися. Мінімальний вік для отримання пенсії по старості становить 60 років для чоловіків і 60 років для жінок. Чоловіки повинні мати

принаймні 35 років страхового стажу, в той час жінки - 30 років.

До страхового стажу зараховуються періоди отримання вищої освіти, служби в армії, догляду за людиною з обмеженими можливостями здоров'я або дітьми у віці до трьох років, безробіття за умови пошуку роботи, якщо за ці періоди сплачувалися внески. Передбачена часткова виплата пенсії, якщо кількість років страхового стажу менше, ніж потрібно, проте, як мінімум, становить 15 років. Пенсія по старості може бути відстрочена на період від одного до десяти років після досягнення звичайного пенсійного віку. Передбачені також соціальні пенсії по старості (соціальна допомога) для чоловіків (від 63 років) і жінок (від 63 років) з низьким рівнем доходу і не потрапляють під дію закону про страхової пенсії по старості. Конкретний відсоток базової заробітної плати виплачується за кожний повний рік роботи.

Базова заробітна плата ґрунтується на середній заробітній платі в країні за 36 місяців, що передують року виходу на пенсію, та заробітку застрахованого працівника. Мінімальна пенсія становить прожитковий мінімум для непрацездатних, а максимальна пенсія в 10 разів перевищує цю суму. Щомісячна виплата зменшується пропорційно кількості років страхового стажу, якщо він менше 35 років (для чоловіків) і 30 років (для жінок). У разі відкладеного пенсії її розмір збільшується на 0,5% за кожен додатковий місяць страхового стажу, якщо пенсія відкладається до 60 місяців після звичайного досягнення пенсійного віку. Коефіцієнт збільшується до 0,75% за кожен додатковий місяць після перших 60

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

місяців. Соціальна пенсія по старості складає 30-100% прожиткового мінімуму непрацездатних.

Існують обмеження розмірів страхових пенсійних виплат. Мінімальний розмір пенсії для чоловіків зі страховим стажем 35 років і жінок зі страховим стажем 30 років встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для непрацездатних. Максимальний розмір пенсійного страхування пенсії не повинен бути вище ніж 10 прожиткових для непрацездатних. Прожитковий мінімум встановлюється законом про бюджет відповідного року.

Особи, які одержували трудову пенсію до набрання чинності системи страхування, продовжують отримувати пенсію у відповідності з Законом України “Про пенсійне забезпечення”.

Є додаткове пенсійне забезпечення для окремих категорій людей, що передбачено спеціальним законодавством, наприклад, Законом України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”.

Джерела: ст. 2, 9, 24-28 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV; ст. 2, 12, 13 і 19 Закону України “Про пенсійне забезпечення” від 05.11.1991 № 1788-XII; ст. 49 Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02.1991 № 796-XII

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника

Закон передбачає отримання допомоги у зв'язку з втратою годувальника. Залежно від віку годувальника на момент смерті, він повинен мати від одного до п'ятнадцяти років страхового стажу. Право на допомогу мають чоловік, батько і мати пенсійного віку або мають інвалідність, діти у віці до 18 років (вікова межа підвищується до 23 років для студентів або сиріт; немає обмежень за віком для людей з обмеженими можливостями здоров'я). При відсутності чоловіка посібник у зв'язку з втратою годувальника виплачується батькам, брату чи сестрі, бабі чи дідові померлого годувальника, якщо вони не працюють і піклуються про дитину у віці до 8 років померлого годувальника.

Передбачені також положення про додаткові і часткових виплат допомоги.

Члени сім'ї померлого годувальника визнаються утриманцями, якщо вони були на його повному забезпеченні або одержувачі допомоги, яка була для них постійним і основним джерелом засобів до існування.

Допомога у зв'язку з втратою годувальника виплачується в таких розмірах:

- для одного непрацездатного члена сім'ї - 50% пенсії за віком померлого годувальника;
- для двох або більше непрацездатних членів сім'ї - 100% пенсії за віком померлого годувальника в рівних частках.

Допомога у зв'язку з втратою годувальника для сиріт розраховується на основі розмірів пенсій кожного з батьків.

На всіх членів сім'ї, які перебували на утриманні померлого годувальника призначається одна соціальна виплата. Допомога у зв'язку з втратою годувальника встановлюється на період, протягом якого член сім'ї померлого вважається непрацездатним.

Пенсійна доплата - різниця між пенсією утриманця і 100% (на одного утриманця) місячного прожиткового мінімуму для непрацездатних. Відсоток підвищується до 120% на двох утриманців і 150% на трьох утриманців. Якщо застрахована особа має менше 30 років страхового стажу, допомога у зв'язку з втратою годувальника зменшується пропорційно стажу. Існує також допомога на поховання, яка виплачується у вигляді одноразової суми і становить 10 мінімальних місячних заробітних плат. Прожитковий мінімум встановлюється законом про бюджет відповідного року.

Особи, які одержували допомогу у зв'язку з втратою годувальника до вступу в силу системи страхування, продовжують його відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення". Допомога по втраті годувальника у випадку смерті в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання призначається відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

Джерела: ст. 9, 36-39 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 № 1058-IV; ст. 2, 37-38, 44, 48 Закону України "Про

пенсійне забезпечення" від 05.11.1991 № 1788-XII; Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 23.09.1999 № 1105-XIV

Допомога по безробіттю

Держава гарантує соціальний захист від безробіття. Допомога по безробіттю виплачується громадянам, які визнані безробітними. Безробітний - це особа у віці від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або іншого доходу, передбаченого законодавством як джерело життя, але готовий і в змозі приступити до роботи.

Право на отримання допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж сім місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Тривалість виплати допомоги по безробіттю визначається залежно від страхового стажу:

- до 3 років - 180 календарних днів;
- від 3 до 6 років - 210 календарних днів;
- від 6 до 12 років - 240 календарних днів;
- від 12 до 18 років - 270 календарних днів;
- від 18 до 24 років - 300 календарних днів;
- від 24 до 30 років - 330 календарних днів;
- понад 30 років - 360 календарних днів.

Розмір допомоги з безробіття визначається у відсотках до середньої заробітної плати, залежно від страхового стажу, але не менше встановленого державою мінімального розміру допомоги з безробіття:

- до 3 років – 50%;
- від 3 до 6 років – 55%;
- від 6 до 12 років – 60%;
- від 12 до 18 років – 65%;
- від 18 до 24 років – 70%;
- від 24 до 30 років – 75%;
- понад 30 років – 80%.

Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках:

- перша половина терміну тривалості виплати допомоги з безробіття – 100%;
- надалі – 50%.

Джерела: ст. 1, 7, 22-23 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 № 1533-III; ст. 1, 5, 9, 43 Закону України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI

Пенсія по інвалідності

Страхову допомогу по інвалідності призначається в разі втрати працездатності (повної або часткової), викликаній захворюваннями. Допомога по інвалідності виплачується громадянам з обмеженими можливостями здоров'я I, II або III групи. Встановлення інвалідності проводиться державними медичними і соціальними установами. Допомога по інвалідності виплачується незалежно від зайнятості і часу встановлення інвалідності. Право на виплату допомоги по інвалідності залежить від групи інвалідності, віку і страхового стажу. Допомога по

інвалідності призначається на весь період інвалідності. Передбачені такі розміри допомоги по інвалідності:

- I група інвалідності (непрацездатність і необхідність постійного догляду) - 100% пенсії за віком;
- II група інвалідності (непрацездатність, однак, не вимагає постійного догляду) - 90% пенсії за віком;
- III група інвалідності (неможливість виконання звичайної роботи) - 50% пенсії по старості.

Для того, щоб отримати допомогу для I групи інвалідності, застрахована особа повинна мати принаймні один рік страхового стажу у віці до 25 років і два роки страхового стажу у віці від 26 до 59 років. Для отримання допомоги по II або III групи інвалідності застрахована особа повинна мати один рік страхового стажу у віці до 23 років і від двох до чотирнадцяти років страхового стажу у віці від 24 до 59 років. Передбачено також соціальну допомогу по інвалідності, якщо особа з обмеженими можливостями здоров'я має низький дохід і не має права на страхову допомогу по інвалідності або допомога у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Інші заходи соціального захисту людей з обмеженими можливостями здоров'я встановлюються Законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” (освіта, житло і т.д.). Особи, які одержували допомогу по інвалідності до вступу в силу системи страхування, продовжують його відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення”. Допомога по інвалідності в результаті нещасного

випадку на виробництві або професійного захворювання призначається відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

Джерела: ст. 4 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 № 875-XII; ст. 2, 23, 29 Закону України “Про пенсійне забезпечення” від 05.11.1991 № 1788-XII; ст. 9, 30, 31, 33 - 34 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV; Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 23.09.1999 № 1105-XIV

10/13 Справедливе ставлення

Конвенції МОП

Конвенція 111 (1958) містить перелік заборонених підстав для дискримінації.
Конвенція 100 (1952) стосується рівної оплати праці за роботу однакової цінності.
Конвенція 190 (2019) присвячена ліквідації насильства та домагань у сфері праці.

Україна ратифікувала лише Конвенції 100 та 111.

Огляд положень Конвенцій МОП

На робочих місцях обов'язковою є принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за роботу однакової цінності, незалежно від сімейного стану. Нерівність у оплаті праці на підставі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження/місця народження або соціального походження також заборонена. Для запобігання дискримінації у розмірі заробітних плат має існувати прозора система оплати праці та чітке співвідношення між посадою і розміром винагороди.

Конвенція №190 визнає право кожного на працю без насильства та домагань. У ній зазначено, насильство і домагання як «ряд неприйнятних поведінкових проявів і практик, або погроз такими діями, які є одноразовими чи повторюваними і мають на меті, спричиняють або можуть спричинити фізичну, психологічну, сексуальну чи економічну шкоду, включають гендерно обумовлене насильство і домагання». Це визначення охоплює фізичне насильство, словесні образи, цькування та мобінг, сексуальні домагання, погрози та переслідування.

Роботодавець не може дискримінувати працівника в жодному аспекті трудових відносин (призначення на посаду, підвищення, навчання, переведення) за ознаками членства в профспілці або участі в профспілковій діяльності, подання скарги на роботодавця, раси, кольору шкіри, статі, сімейного стану, сімейних обов'язків, вагітності, релігії, політичних переконань, національного походження або соціального стану, тимчасової відсутності через хворобу, віку, членства в профспілці, інвалідності/ВІЛ-інфекції, або відсутності на роботі під час декретної відпустки. (Конвенції 111, 156, 158, 159 та 183)

Усі люди мають право на працю, і будь-яка професійна сегрегація за ознакою статі є неприпустимою.

Нормативне регулювання забезпечення справедливого ставлення на роботі:

- Конституція України 1996
- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 № 2866-IV (ред. від 20.11.2024)
- Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI (ред. від 19.12.2024)
- Кримінальний кодекс України 2001 (ред. від 05.12.2024)
- Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV (ред. від 22.11.2023)
- Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 № 875-XII (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР (ред. від 25.04.2024)
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)

Рівна оплата праці

Згідно з Конституцією кожен має право на винагороду за працю без якої б то не було дискримінації. Кодекс законів про працю забороняє дискримінацію, включаючи порушення принципу “рівної оплати за рівну працю”. Дискримінація є кримінальним злочином. Відповідно до Кримінального кодексу дискримінація карається штрафом від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі

на строк до п'яти років, або позбавленням волі терміном до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

Закон “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” зобов'язує роботодавця здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Порушення законодавства про оплату праці щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я тягне за собою накладення штрафу від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Джерела: ст. 24 Конституції; ст. 2.1 Кодексу законів про працю; ст. 21 Закону України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР; ст. 161 Кримінального кодексу; ст. 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 № 2866-IV; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення

Сексуальні домагання

Відповідно до Конституції кожен має право на свободу та особисту недоторканність. Гідність особистості охороняється державою. Кодекс законів про працю забороняє дискримінацію, в т. ч. за ознакою статі. Згідно із Законом “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” зобов'язує роботодавця вживати заходів щодо унеможливлення випадків

сексуальних домагань. Законодавство дає наступні визначення поняттю сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Жертва має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого з прав людини. Також вона має право направити повідомлення про порушення рівності прав та можливостей в Комітет ООН по ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW), якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Жертва має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Процедура отримання компенсацій встановлюється відповідними законами.

Законодавство України встановлює кримінальну відповідальність за злочини проти статевої недоторканності, передбачені в Кримінальному кодексі, однак, не робить акценту на сексуальні домагання на робочому місці. Також не передбачається відповідальності роботодавця за непередотвращені сексуальних домагань на робочому місці. Відповідно до Закону № 2866-IV, насильство за ознакою статі - діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі, які завдають фізичної, сексуальної,

психологічної або економічної шкоди (включаючи погрози). Також додані визначення понять "постраждала особа" і "кривдник" (в тому числі, неповнолітніх). Запобігання насильству за ознакою статі - система заходів, що здійснюються державою, приватними організаціями та громадянами і спрямованих на підвищення рівня обізнаності населення щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків. Крім того, законодавство передбачає програми реабілітації для постраждалої особи та перевиховання кривдника.

Працівник може вимагати від роботодавця переведення на дистанційну роботу строком до 2 місяців, якщо на робочому місці щодо нього було скоєно сексуальне домагання.

Джерела: ст. 28-29 Конституції; ст. 2.1, 60-2 Кодексу законів про працю; ст. 1, 17 і 22-24 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 08.09.2005 № 2866-IV

Заборона дискримінації

Конституція і Кодекс законів про працю забороняють дискримінацію, а також гарантують рівність прав. Дискримінація з таких підстав забороняється відповідно до законодавства: раса; колір шкіри; політичні погляди; релігійні або інші переконання; підлога; гендерна ідентичність; сексуальна орієнтація; етнічне, соціальне походження; вік; здоров'я; інвалідність; ВІЛ або СНІД; сім'я і сімейні обов'язки; майновий стан; місце проживання; членство в профспілкових організаціях або участь у профспілковій діяльності; участь у страйках; подача позову або намір подати позов до суду для захисту своїх прав; мова; і будь-які

інші критерії, які пов'язані з характером роботи або умовами її виконання.

Вимоги до віку працівника, освіти, стану здоров'я встановлюються тільки законодавством України. Також встановлено адміністративну відповідальність за мобінг (цькування) працівника. Особи, які вважають, що вони піддалися дискримінації на робочому місці, можуть звернутися до суду для відшкодування збитку. Закон “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” також забороняє гендерну дискримінацію. До такої не відносяться:

- спеціальний захист жінок під час вагітності;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги з охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- інше позитивну дію (позитивна дискримінація).

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволили б жінкам і чоловікам працювати на рівних засадах; забезпечувати як чоловіків, так і жінок можливістю поєднувати роботу і сімейні обов'язки; вживати заходів щодо створення безпечних умов праці.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам,

за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі. Також не допускається висувати різні вимоги працівникам, даючи перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці мають право робити позитивні дії, спрямовані на досягнення рівного співвідношення до жінок і чоловіків в різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Колективні договори можуть містити положення, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також встановлювати терміни виконання відповідних положень.

Джерела: ст. 21, 24 Конституції; ст. 2.1, 22 Кодексу законів про працю; ст. 2 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 № 875-XII; ст. 5 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV; ст. 1, 6, 17-18 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 № 2866-IV; ст. 173-5 Кодексу про адміністративні правопорушення

Рівний доступ до професії

Рівні права для жінок і чоловіків гарантується Конституцією. Вона надає жінкам вільний вибір діяльності і професії. Відповідно до Конституції кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку

вільно погоджується. Трудовий кодекс забороняє дискримінацію за ознакою статі та встановлює принцип вільного вибору виду діяльності.

Закон “Про зайнятість населення” дає кожному право на вільний вибір місця, виду діяльності та занять.

Джерела: ст. 21 і 43 Конституції; ст. 2.1, 5.1 Кодексу законів про працю; Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI; ст. 6 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 № 2866-IV

11/13 Праця неповнолітніх

Конвенції МОП

Мінімальний вік: Конвенція 138 (1973)

Найгірші форми дитячої праці: Конвенція 182 (1999)

Україна ратифікувала лише Конвенцію 182.

Огляд положень Конвенцій МОП

На робочих місцях заборонено змушувати дітей виконувати роботи, що можуть шкодити їхньому здоров'ю та перешкоджати фізичному і психічному розвитку.

Усі діти повинні мати можливість відвідувати школу. Коли таку можливість забезпечено, немає заперечень проти виконання дітьми легких робіт у віці від 12 до 14 років. Загальний мінімальний вік для працевлаштування становить 15 років, проте в країнах, що розвиваються, він може бути встановлений на рівні 14 років. Мінімальний вік для виконання шкідливої праці, яка може загрожувати здоров'ю, безпеці чи психологічному стану молоді, становить 18 років. У певних випадках цей вік може бути знижений до 16 років.

Дітей не слід залучати до робіт, які можуть завдати шкоди їхньому здоров'ю, безпеці або психологічному стану. Це вважається однією з найгірших форм дитячої праці. Мінімальний вік для виконання робіт в шкідливих умовах праці становить 18 років.

Нормативне регулювання праці неповнолітніх:

- Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про охорону дитинства” від 26.04.2001 № 2402-III (ред. від 19.12.2024)
- Кримінальний кодекс України 2001 (ред. від 05.12.2024)
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми” від 22.03.1996 № 59
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх” від 31.03.1994 № 46
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 09.10.2024)

Мінімальний вік для працевлаштування

Згідно з реформою повна середня освіта буде складатися з початкового – 4 роки, базової середньої – 5 років, профільного середньої освіти – 3 роки (вводиться з 2027 року).

Мінімальний вік для прийому на роботу становить 16 років. Діти у віці до 15 років можуть бути працевлаштовані за згодою батьків (опікунів). Учні середніх шкіл або професійно-технічних училищ можуть виконувати легку роботу у віці 14 років за згодою батьків (опікунів), за умови, що робота не заважає утворенню і не завдає шкоди здоров'ю. Вік закінчення школи -

17 років (діти йдуть до школи у віці 6 років і повинні завершити 11-річну обов'язкову освіту). Діти повинні бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду. Медичні огляди повинні проводитися щорічно. Працюючі діти також мають право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх прав. Порушення законодавства про оплату праці неповнолітніх карається штрафом в розмірі від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Згідно з Кримінальним кодексом експлуатація дитини, яка не досягла віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, шляхом використання його праці, карається пробаційним наглядом або позбавленням волі на строк до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Ті ж дії, вчинені щодо кількох дітей або якщо вони спричинили істотну шкоду для здоров'я, фізичного розвитку або освітнього рівня дитини, або поєднані з використанням дитячої праці в шкідливому виробництві, караються позбавленням волі на строк від двох до п'яти років з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Джерела: ст. 188 і 191 Кодексу законів про працю; ст. 150 Кримінального кодексу; ст. 21 Закону України “Про охорону дитинства” від 26.04.2001 № 2402-III; ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення

Мінімальний вік допуску до шкідливого виробництва

Закон забороняє наймати неповнолітніх на роботи, які можуть завдати шкоди здоров'ю. Тому роботи у вихідні та святкові дні, понаднормові, робота в нічний час, підземні роботи заборонені для осіб віком до 18 років. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких застосування праці осіб до вісімнадцяти років заборонено, затверджений Міністерством охорони здоров'я. Крім того, не допускається для працівників у віці до вісімнадцяти років перенесення або переміщення важких предметів понад норми, встановлені наказом МОЗ. Відповідно до закону “Про охорону дитинства” не допускаються такі найгірші форми дитячої праці:

- a. усі форми рабства або практика, подібна до рабства, зокрема, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- b. використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав;
- c. використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності;
- d. робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини.

Джерела: ст. 190 і 192 Кодексу законів про працю; ст. 21 Закону України “Про охорону дитинства” від 26.04.2001 № 2402-III; Наказ Міністерства охорони

здоров'я України “Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми” від 22.03.1996 № 59; Наказ Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх” від 31.03.1994 № 46

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

12/13 Примусова праця

Конвенції МОП

Примусова праця: Конвенції 29 (1930)

Скасування примусової праці: Конвенції 105 (1957)

Примусова праця — це робота, яку виконують під загрозою покарання: позбавлення заробітної плати, звільнення, переслідування чи насильства, навіть тілесних покарань. Примусова праця є порушенням прав людини.

Україна ратифікувала обидві Конвенції 29 і 105.

Огляд положень Конвенцій МОП

За винятком окремих випадків, примусова або обов'язкова праця (виконання якої відбувається під загрозою покарання і яку ви б не виконували добровільно) заборонена.

Роботодавці повинні дозволяти працівникам займатись пошуком нового місця працевлаштування. Якщо працівник шукає роботу в іншому місці, йому/їй не повинні скорочувати заробітну плату або погрожувати звільненням. (У протилежних випадках міжнародне право вважає це примусовою працею.)

Якщо загальна тривалість робочого часу, включно з понаднормовою працею, перевищує 56 годин на тиждень, вважається, що працівник працює в нелюдських умовах праці.

Нормативне регулювання заборони примусової праці:

- Конституція України 1996
Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Кримінальний кодекс України 2001 (ред. від 05.12.2024)
- Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI (ред. від 19.12.2024)

Заборона примусової праці

Примусова праця заборонена. Кожна людина має право вільно вибирати рід своєї діяльності. Згідно з Конституцією до примусової праці не належать: військова або альтернативна служби, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Забороняється вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Примус виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або пробаційним наглядом або обмеженням волі на строк до двох років. Згідно з Кримінальним кодексом примусову працю входить в поняття «експлуатація». Воно використовується як кваліфікуючу ознаку злочину, наприклад, при торгівлі людьми. Також Кримінальний кодекс містить окрему статтю про експлуатацію дітей, яка карається пробаційним наглядом або

позбавленням волі на строк до трьох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Джерела: ст. 43 Конституції; ст. 31 Кодексу законів про працю; ст. 149-150, 173 Кримінального кодексу; ст. 3 Закону України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI

Право на зміну роботи і звільнення

Кожен має право на вільний вибір роду діяльності. Згідно з Конституцією держава гарантує рівні можливості при доступі до професії. Працівники повинні повідомити роботодавця про звільнення за власним бажанням не пізніше ніж за два тижні. У ситуації неможливості продовжувати роботу (переїзд на нове місце, вступу в університет, вагітність, вихід на пенсію і т.д.) трудовий договір повинен бути розірваний у будь-який час за бажанням працівника. Крім того, працівник має право звільнитися у будь-який час у разі порушення умов трудового договору, колективного договору або трудового права з боку роботодавця. Трудовий договір може бути розірваний у будь-який час за згодою сторін без спеціальних термінів повідомлення.

Джерела: ст. 43 Конституції; ст. 5.1, 36 і 38 Кодексу законів про працю

Порушення вимог до умов праці

Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тривалість понаднормової роботи не повинна перевищувати для

кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. У шестиденний робочий тиждень понаднормові не повинні перевищувати 12 годин на сумі, таким чином, загальна кількість робочих годин (нормальних і понаднормових) не може бути більше 52 в тиждень. Основний робочий час при ненормованому робочому дні не може перевищувати 40 годин та 6 днів на тиждень.

Джерела: ст. 21-1, 50 і 65 Кодексу законів про працю

13/13 Професійні спілки

Конвенції МОП

Свобода об'єднань та захист права на їх організацію: Конвенція 87 (1948)

Право на організацію та колективні переговори: Конвенція 98 (1949)

Україна ратифікувала обидві Конвенції 87 та 98.

Огляд положень Конвенцій МОП

Свобода об'єднань означає свободу вступати до профспілки. Це є складовою фундаментальних прав людини. Працівники не можуть зазнавати дискримінації через свою активність у профспілці поза робочим часом. Перелік винятків для секторів економічної діяльності та працівників в організації має бути обмеженим.

Профспілки мають право безперешкодно вести переговори з роботодавцями щодо умов праці. Свобода профспілки вести переговори з роботодавцями з метою укладення колективних договорів є захищеною. (МОП має спеціальну процедуру розгляду скарг від профспілок щодо порушень цього принципу.)

Працівники мають право на страйк для захисту своїх соціальних та економічних інтересів. Це право є похідним і невід'ємним від права на організацію, передбаченого Конвенцією МОП 87.

Нормативне регулювання діяльності професійних спілок:

- Конституція України 1996 Кодекс законів про працю України 1971 (ред. від 19.12.2024)
- Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV (ред. від 22.11.2023)
- Закон України “Про колективні угоди та договори” від 23.02.2023 №2937-IX
Закон України “Про соціальний діалог в Україні” від 23.12.2010 № 2862-VI (ред. від 04.12.2024)
- Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 № 137/98-ВР (ред. від 18.10.2022)
- Кодекс України про адміністративні правопорушення 1984 (ред. від 13.11.2024)

Право вступати до профспілок і створювати їх

Право створювати профспілки і вступати в них закріплено в Конституції. Свобода об'єднання гарантується. Обмеження для армії, органів внутрішніх справ та служби розвідки визначаються спеціальними законами. Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами. Професійна спілка - добровільна некомерційна громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). До профспілки можуть входити як активні працівники, так і тимчасово безробітні, пенсіонери. Профспілка має право

представляти інтереси працівників, бути незалежним, співпрацювати з роботодавцем з певних питань і брати участь в різних заходах. Закон про профспілки встановлює відкритий перелік прав і гарантій профспілкової діяльності.

Джерела: ст. 36 Конституції; ст. 3 і 6 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV; ст. 243 Кодексу законів про працю

Свобода колективних переговорів

Колективний договір укладається на основі законодавства, зобов'язань сторін з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців.

Представники працівників і роботодавців мають право брати участь в колективних переговорах для підготовки, укладення або зміни колективних договорів (угод), а також ініціювати такі переговори.

Представники сторін, що беруть участь в колективних переговорах, вільні у виборі питань для регулювання в колективному договорі в сфері соціально-трудова відносин. Умови колективного договору, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та угодами, є недійсними. Законодавство України встановлює приблизний перелік таких питань:

- оплата праці;
- допомога та компенсації;
- медичне забезпечення;

- оздоровлення та відпочинок працівників;
- зайнятість;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (переслідування), а також заходи щодо поновлення прав, порушених внаслідок мобінгу (переслідування);
- робочий час і час відпочинку.

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання або дати, зазначеної в його тексті. Після закінчення строку дії колективного договору він продовжується до укладення сторонами нового або перегляду чинного, якщо інший строк не передбачено договором.

Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, представники працівників мають право направити пропозицію щодо усунення цих порушень, що розглядається у тижневий термін. У разі відмови працівники мають право звернутися до суду. Ухилення від участі в колективних переговорах тягне за собою штраф від 3 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Порушення або невиконання колективного договору тягне за собою штраф від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Відмова у наданні запитуваної інформації для ведення колективних переговорів тягне за собою накладення штрафу від 1 до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку

- підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
 - умов і охорони праці;
 - забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
 - гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
 - умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
 - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди.

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;
- заборона дискримінації.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудових відносин;

- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;
- заборона дискримінації.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Джерела: [ст. 10-20 Кодексу законів про працю України](#); [Закон України «Про колективні договори і угоди»](#) від 23.02.2023 №2937-IX; ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” від 23.12.2010 № 2862-VI; ст. 41-1 - 41-3 Кодексу про адміністративні правопорушення

Право на страйк

Конституція гарантує право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Відповідно до закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” страйк - тимчасове колективне добровільне припинення роботи з метою вирішення колективного

трудового спору. Страйк застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору при відмові роботодавця задовольнити вимоги працівників або профспілки.

Рішення про оголошення страйку приймається зборами (конференцією) працівників за пропозицією представницького органу працівників. Рішення про оголошення страйку приймається, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників (або дві третини делегатів конференції). Роботодавець повинен бути письмово повідомлений про майбутній страйк не пізніше ніж за 7 днів до її початку (страйк на безперервно діючому виробництві - за 15 днів). Роботодавець зобов'язаний у найкоротший термін попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші зацікавлені організації про страйк. Під час страйку сторони повинні продовжити пошук шляхів вирішення колективного трудового спору.

Страйки забороняються у випадках:

- порушення законодавства;
- загрози життю і здоров'ю людей або навколишньому середовищу;
- надзвичайного стану;
- в армії, органах внутрішніх справ, прокуратурі, судах, органах влади.

Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), який очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку працездатності підприємства, збереження майна, дотримання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і

здоров'ю людей, навколишньому середовищу.

Участь у страйку не розглядається як порушення трудової дисципліни. Співробітники, які не беруть участі в страйку, отримують зарплату відповідно до законодавства і колективного договору.

Джерела: ст. 44 Конституції; ст. 17-28 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 № 137/98-ВР

Анкета

Текст цього документу востаннє оновлювався у червні 2025 року. Для отримання найактуальнішої версії тексту щодо законодавства про зайнятість та працю в Україні українською мовою, будь ласка, звертайтеся за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ua/>

Перевірка Перевірка гідних умов праці (DecentWorkCheck Ukraine) в Україні
- це напращування WageIndicator.org і www.mojazarplata.com.ua/ua/



Наявне національне регулювання



Національне регулювання відсутнє

01/13 Робота і оплата праці

	НР	Так	Ні
1. Я отримую не менше офіційно встановленого державою розміру мінімальної заробітної плати.		☐	☐
2. Мені регулярно виплачують заробітну плату (на щоденній, щотижневій, двотижневій або щомісячній основі).		☐	☐

02/13 Компенсації

3. Якщо я працюю понаднормово, мені завжди нараховують компенсацію (понаднормова робота оплачується за підвищеною ставкою)		☐	☐
4. Якщо я працюю вночі, мені виплачують підвищену компансацію за роботу в нічний час.		☐	☐
5. Якщо я працюю у святковий або щотижневий вихідний день, мені надають компенсаційний вихідний.		☐	☐
6. Якщо я працюю у щотижневий вихідний або святковий день, я отримую відповідну компенсацію.		☐	☐

03/13 Щорічну відпустку і дні відпочинку

7. Який термін оплачуваної щорічної відпустки вам гарантується?*		☐ 1 ☐ 2	☐ 3 ☐ 4+
8. Я отримую оплату під час державних (національних та релігійних) свят.		☐	☐
9. Мені надається щотижневий період відпочинку тривалістю щонайменше один день (тобто 24 години) на тиждень.		☐	☐

04/13 Гарантії зайнятості

10. Мені було надано письмову інформацію про умови праці при прийомі на роботу.		☐	☐
11. Мій роботодавець не укладає строкові трудові договори для виконання постійних завдань. (Будь ласка, поставте позначку «НІ», якщо ваш роботодавець наймає працівників за контрактом для виконання постійних завдань.)		☐	☐
12. Мій випробувальний термін складає лише 6 місяців.		☐	☐
13. Мій роботодавець завчасно повідомляє про розірвання трудового договору (або виплачує компенсацію замість попередження).		☐	☐
14. Мій роботодавець надає вихідну допомогу у разі звільнення. (Вихідна допомога передбачена законодавством і залежить від розміру заробітної плати працівника та стажу роботи.)		☐	☐

* До питання 7: лише 3 або 4 робочі тижні еквівалентно до 1 «ТАК».

DECENETWORKCHECK.ORG

05/13

Праця осіб з сімейними обов'язками

НР

Так

Ні

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Мій роботодавець надає оплачувану відпустку батькові у зв'язку з народженням дитини. <i>(Ця відпустка передбачена для новоспеченого батька/партнера і надається під час народження дитини.)</i> |  | ☐ | ☐ |
| 16. | Мій роботодавець надає (оплачувану або неоплачувану) відпустку батьку для догляду за дитиною. <i>(Ця відпустка надається після використання відпусток по вагітності та пологах і батьківської відпустки. Її може взяти один із батьків або обидва батьки послідовно.)</i> |  | ☐ | ☐ |
| 17. | Мій робочий графік достатньо гнучкий, щоб поєднувати роботу з сімейними обов'язками. <i>(Це можливо завдяки неповній зайнятості або іншим варіантам гнучкого робочого часу.)</i> |  | ☐ | ☐ |

06/13

Материнство і робота

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 18. | Я отримую безкоштовне пренатальне та постнатальне медичне обслуговування. |  | ☐ | ☐ |
| 19. | Під час вагітності мене звільняють від нічних змін (роботи в нічний час) або роботи в шкідливих чи небезпечних умовах. |  | ☐ | ☐ |
| 20. | Тривалість моєї декретної відпустки становить не менше 14 тижнів. |  | ☐ | ☐ |
| 21. | Під час декретної відпустки я отримую не менше 2/3 від попередньої заробітної плати. |  | ☐ | ☐ |
| 22. | Мене захищено від звільнення на період вагітності. <i>(Працівників може бути звільнено з причин, не пов'язаних із вагітністю, наприклад через дисциплінарні порушення або професійну непридатність)</i> |  | ☐ | ☐ |
| 23. | Я маю право отримати таку саму або еквівалентну вакансію після повернення з декретної відпустки. |  | ☐ | ☐ |
| 24. | Мій роботодавець дозволяє мені робити перерви для годування дитини під час робочого часу. |  | ☐ | ☐ |

07/13

Охорона праці

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Мій роботодавець забезпечує безпечні умови праці на робочому місці. |  | ☐ | ☐ |
| 26. | Мій роботодавець безкоштовно надає засоби індивідуального захисту, включно з захисним одягом. |  | ☐ | ☐ |
| 27. | Мій роботодавець проводить належне навчання з охорони праці та безпеки і гарантує, що працівники ознайомлені з ризиками для здоров'я та шляхами евакуації у разі аварії. |  | ☐ | ☐ |
| 28. | Інспектор праці відвідує моє робоче місце щонайменше раз на рік для перевірки дотримання трудового законодавства. |  | ☐ | ☐ |

DECENETWORKCHECK.ORG

08/13 Тимчасова непрацездатність та нещасні випадки на виробництві

		НР	Так	Ні
29.	Мій роботодавець надає оплачувану лікарняну відпустку, і я отримую щонайменше 45% своєї заробітної плати протягом перших 6 місяців хвороби.	😊	☐	☐
30.	Я маю доступ до безкоштовної медичної допомоги під час хвороби або у разі виробничої травми.	😊	☐	☐
31.	Моя зайнятість гарантується протягом перших 6 місяців хвороби.	😊	☐	☐
32.	У разі виробничої аварії, травми на роботі або професійного захворювання я отримую належну компенсацію.	😊	☐	☐

09/13 Соціальне забезпечення

33.	Я маю право на пенсію, коли мені виповниться 60 років.	😊	☐	☐
34.	У разі моєї смерті, мої найближчі родичі/спадкоємці отримують певні виплати.	😊	☐	☐
35.	Я маю право на допомогу по безробіттю у разі втрати роботи.	😊	☐	☐
36.	Я маю право на отримання допомоги по інвалідності у разі неможливості працювати через нещодавню хворобу, травму або нещасний випадок, не пов'язані з виробництвом.	😊	☐	☐

10/13 Справедливе ставлення

37.	Мій роботодавець забезпечує рівну оплату за однакову або схожу працю (працю рівної цінності) без будь-якої дискримінації.	😊	☐	☐
38.	Мій роботодавець вживає жорстких заходів проти сексуальних домагань на робочому місці.	😊	☐	☐
39.	Я маю рівні права на працевлаштування, підвищення, навчання та переведення без дискримінації за такими ознаками:*	😊	☐	☐
i.	Стать/гендер	😊	☐	☐
ii.	Расова приналежність	😊	☐	☐
iii.	Колір шкіри	😊	☐	☐
iv.	Релігія	😊	☐	☐
v.	Політичні переконання	😊	☐	☐
vi.	Національність/місце народження	😡	☐	☐
vii.	Соціальне походження/каста	😊	☐	☐
viii.	Сімейні обов'язки/сімейний стан	😊	☐	☐
ix.	Вік	😊	☐	☐
x.	Інвалідність/ВІЛ-інфекція/СНІД	😊	☐	☐

- Для позитивного комплексного результату за питанням 39 потрібно відповісти «так» щонайменше на 9 із перелічених варіантів.

DECENETWORKCHECK.ORG

		НР	Так	Ні
xi.	Членство в профспілці та пов'язані з цим активності	😊	☐	☐
xii.	Мова	😊	☐	☐
xiii.	Сексуальна орієнтація (гомосексуальна, бісексуальна або гетеросексуальна орієнтація)	😊	☐	☐
xiv.	Сімейний стан	😞	☐	☐
xv.	Зовнішній вигляд	😞	☐	☐
xvi.	Вагітність/декретна відпустка	😞	☐	☐
40.	Я, як жінка, можу працювати у тих самих галузях, що й чоловіки, і маю свободу вибору професії.	😞	☐	☐

11/13 Праця неповнолітніх

41.	На моєму робочому місці заборонено працевлаштовувати дітей віком до 15 років.	😊	☐	☐
42.	На моєму робочому місці дітям віком до 18 років заборонено виконувати роботи в небезпечних і шкідливих умовах.	😊	☐	☐

12/13 Примусова праця

43.	Я маю право припинити трудові відносини за власним бажанням або після надання відповідного повідомлення.	😊	☐	☐
44.	Мій роботодавець гарантує відсутність примусової чи боргової праці на робочому місці.	😊	☐	☐
45.	Загальна тривалість мого робочого часу, включно з понаднормовими, не перевищує 56 годин на тиждень.	😊	☐	☐

13/13 Професійні спілки

46.	Профспілка присутня у місці мого працевлаштування.	😊	☐	☐
47.	Я маю право вступати до профспілки у місці мого працевлаштування.	😊	☐	☐
48.	Мій роботодавець дозволяє проведення колективних переговорів.	😊	☐	☐
49.	Разом із колегами я можу відстоювати наші соціальні та економічні інтереси через проведення страйку без страху дискримінації.	😊	☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

Результати

Ваш особистий бал показує, наскільки ваш роботодавець відповідає національним законодавчим стандартам у сфері праці. Щоб розрахувати свій DecentWorkCheck, необхідно зарахувати 1 бал за кожну відповідь «ТАК». Потім порівняйте отримане значення з даними у таблиці нижче:



Україна отримала 48 відповідей «ТАК» у 49 питаннях, пов'язаних з міжнародними трудовими стандартами.

❑ Якщо ваш бал знаходиться в межах від 1 до 18

Цей результат шокуючий! Чи знає ваш роботодавець, що ми живемо у 21-му столітті? Вимагайте свої права. Якщо у вашій компанії або галузі працює профспілка, приєднайтеся до неї та зверніться по допомогу.

❑ Якщо ваш бал знаходиться в межах від 19 до 38

Як бачите, є чимало можливостей для покращення. Але не намагайтеся розв'язати всі проблеми одразу. Почніть із найболючіших питань. Тим часом повідомте про свою ситуацію профспілку або організацію WageIndicator, щоб отримати допомогу. Надсилаючи нам листа, будь ласка, конкретизуйте вашу скаргу і, якщо можливо, назвіть свого роботодавця. Також спробуйте з'ясувати, чи ваша компанія офіційно дотримується Кодексу корпоративної соціальної відповідальності. Якщо так — вона повинна відповідати, принаймні, стандартам Міжнародної організації праці. Якщо ж ні — їй слід це зробити. Багато компаній уже дотримуються таких кодексів, тож ви можете на цьому наголосити.

❑ Якщо ваш бал знаходиться у проміжку від 39 до 49

Ви практично знаходитесь поза зоною ризику. Ваш роботодавець дотримується більшості чинних законів і нормативів у сфері праці. Проте завжди є можливості для вдосконалення. Тож наступного разу, коли говоритимете з керівництвом про умови праці, підготуйтеся та скористайтеся цим DecentWorkCheck як чек-листом.