
**ШАНС
НОВІ МОЖЛИВОСТІ
ДЛЯ ДОРОСЛИХ**

2022/2023



**ЗАХИСТ МАТЕРІВ ТА ВИПЛАТИ,
ПОВ'ЯЗАНІ З МАТЕРИНСТВОМ**



РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

- Вагітні жінки і жінки, які годують дитину груддю, не можуть залучатися до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, які можуть негативно вплинути на їхнє здоров'я, перебіг вагітності або годування дитини груддю.
- Працівник має право відмовитися від виконання розпорядження
- Роботодавець несе відповідальність за проступок.
- Перелік робіт: Постанова Ради Міністрів від 3 квітня 2017 року про перелік важких робіт і робіт, які є небезпечними або шкідливими для здоров'я вагітних жінок і жінок, які годують дитину груддю.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ СІМ'Ї - Стаття 176

- Роботодавець не може припинити або розірвати трудовий договір у період вагітності, а також у період перебування працівниці у відпустці по догляду за дитиною, крім випадків, коли є підстави для розірвання трудового договору без попередження з вини працівника і профспілкова організація підприємства, яка представляє інтереси працівника, дала згоду на розірвання трудового договору.
- Це не стосується працівника, прийнятого на роботу з випробувальним терміном менше 1 місяця.
- Трудовий договір, укладений на визначений строк або на випробувальний термін, що перевищує один місяць, який мав би бути розірваний після закінчення третього місяця вагітності, продовжується до дня пологів, якщо він не є договором на заміну.
- Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця під час вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може мати місце лише у випадку визнання роботодавця банкрутом або його ліквідації.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ СІМ'Ї - Стаття 176.

- Роботодавець не може припинити або розірвати трудовий договір у період вагітності, а також у період перебування працівниці у відпустці по догляду за дитиною, крім випадків, коли є підстави для розірвання трудового договору без попередження з вини працівника і профспілкова організація підприємства, яка представляє інтереси працівника, дала згоду на розірвання трудового договору.
- Це не стосується працівника, прийнятого на роботу з випробувальним терміном менше 1 місяця.
- Трудовий договір, укладений на визначений строк або на випробувальний термін, що перевищує один місяць, який мав би бути розірваний після закінчення третього місяця вагітності, продовжується до дня пологів, якщо він не є договором на заміну.
- Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця під час вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може мати місце лише у випадку визнання роботодавця банкрутом або його ліквідації.





РОЗДІЛ 8 КЗпП - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ СІМ'Ї - Стаття 178.

- Вагітна працівниця не може залучатися до надурочних робіт і робіт у нічний час.
- Вагітну працівницю не можна направляти за межі її постійного місця роботи без її згоди або залучати до роботи з перервами.
- Працівниця, яка доглядає за дитиною до досягнення нею чотирирічного віку, не може залучатися без згоди матері або батька до надурочних робіт, робіт у нічний час, робіт з перервами в роботі або направлятися за межі місця роботи - **цим правом може скористатися тільки один з батьків!**





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ 1 СІМ'Ї - ст. 178

Роботодавець, який використовує працю працівниці в нічний час, зобов'язаний на час її вагітності змінити графік її робочого часу таким чином, щоб вона могла виконувати роботу в неробочий час, а якщо це неможливо або недоцільно, перевести працівницю на іншу роботу, виконання якої не потребує роботи в нічний час; за відсутності такої можливості роботодавець зобов'язаний звільнити працівницю на необхідний час від обов'язку виконувати роботу (тобто вона не зобов'язана виконувати роботу, але продовжує працювати і отримує заробітну плату).





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ СІМ'Ї - стаття 179

Роботодавець, який використовує вагітну працівницю або працівницю, яка годує груддю, на небезпечних або шкідливих роботах, повинен перевести її на іншу роботу або, якщо це неможливо, звільнити працівницю від роботи на необхідний час.

Роботодавець, який використовує вагітну працівницю або працівницю, яка годує груддю, на іншій роботі, зобов'язаний адаптувати умови праці до вимог, викладених у цих правилах, або скоротити робочий час таким чином, щоб усунути ризики для здоров'я або безпеки працівниці (якщо на це вказує медичний висновок).

Якщо це неможливо - роботодавець зобов'язаний перевести працівника на іншу роботу, а за відсутності такої можливості - звільнити працівника на необхідний час від обов'язку надання роботи.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ СІМ'Ї - Стаття 179.

Якщо зміна умов праці на раніше займаній посаді, скорочення тривалості робочого часу або переведення працівника на іншу роботу тягне за собою зниження заробітної плати, працівник має право на компенсаційну доплату. За працівником на період скорочення зберігається право на попередню заробітну плату.

Після припинення дії причин, які були підставою для переведення працівника на іншу роботу, скорочення його робочого часу або звільнення від обов'язку надання роботи, роботодавець зобов'язаний працевлаштувати працівника на роботу і робочий час, визначені в трудовому договорі.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ULOPES

Працівник(-ця) має(-ють) право на

- 1) відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами (вона є обов'язкова)
- 2) відпустку на умовах відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами
відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (за бажанням)
- 3) відпустка для догляду за дитиною (за заявою)
- 4) відпустка по догляду за дитиною (за заявою)
5. відпустка для догляду за дитиною (за заявою)





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

Працівниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 1) 20 тижнів - у разі народження однієї дитини під час пологів

2) 31 тиждень - у разі народження двох дітей під час пологів

3) 33 тижні - у разі народження трьох дітей під час пологів

4) 35 тижнів - у разі народження чотирьох дітей під час пологів

5) 37 тижнів - у разі народження п'яти і більше дітей під час пологів.

- До передбачуваної дати пологів працівниця може взяти не більше 6 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.

- Після пологів відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами до пологів не надається до повного використання відпустки.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – UŁOP MACIERZYŃSKI

- Pracownica, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 14 тижнів після пологів, має право достроково звільнитися з цієї відпустки і вийти на роботу, якщо решту часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами перебуває працівник
- батько, який виховує дитину, або догляд за дитиною здійснює інший застрахований працівник - батько дитини.
- Працівник - батько, який виховує дитину, має право, якщо застрахована особа - мати дитини відмовляється від отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами після того, як вона використала цю допомогу протягом щонайменше 14 тижнів після пологів, на частину відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що припадає на день, коли застрахована особа - мати дитини відмовляється від отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

- У разі мертвонародження або смерті дитини до 8 тижнів життя працівниці надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 8 тижнів після пологів, але не менше ніж 7 днів з дня смерті дитини.
- У разі смерті дитини після 8 тижнів життя за працівницею зберігається право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 7 днів з дня смерті дитини.
- У разі народження дитини, яка потребує стаціонарного догляду, працівниця, яка взяла 8 тижнів декретної відпустки після пологів, може взяти решту цієї відпустки пізніше, після того, як дитина покине лікарню.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

- Працівник, який усиновив дитину на виховання і звернувся до органу опіки та піклування із заявою про порушення справи про усиовлення дитини або взяв дитину на виховання в прийомну сім'ю, за винятком професійної прийомної сім'ї, має право на відпустку на умовах відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю, визначеною статтею 183 Трудового кодексу (у разі усиовлення однієї дитини ця тривалість становить 20 тижнів).
- Ця відпустка надається до досягнення дитиною 7-річного віку, а у випадку дитини, щодо якої прийнято рішення про відстрочку обов'язкового навчання, - 10-річного віку.
- Якщо працівниця доглядає за дитиною до досягнення нею 7-річного віку, а у випадку дитини, щодо якої прийнято рішення про відстрочку обов'язкового навчання, - до досягнення нею 10-річного віку, вона має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 9 тижнів.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДА ЗА ДИТИНОЮ

- Працівниця не пізніше ніж через 21 день після пологів може подати письмову заяву про надання їй відразу після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами повної відпустки для догляда за дитиною (ст. 1791 Трудового кодексу).
- У разі подання такої заяви працівниця може розділити з працівником-батьком, який виховує дитину, або застрахованим батьком дитини використання відпустки для догляда за дитиною або отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами за період, що відповідає періоду цієї відпустки. Це стосується також працівника-батька, який виховує дитину, якщо застрахований батько дитини подав заяву на отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами за період, що відповідає періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та повної відпустки для догляда за дитиною.
- Відпустка для догляда за дитиною надається також за письмовою заявою працівника, поданою не менш ніж за 21 день до початку відпустки (ст. 1821d Трудового кодексу).





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Відпустка для догляду за дитиною надається - після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами - тривалістю

- до 32 тижнів - у разі народження 1 дитини під час пологів
- до 34 тижнів - у разі народження більшої кількості дітей під час пологів.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

Роботодавець зобов'язаний допустити працівницю до роботи після закінчення

- 1) відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами
- 2) відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами
- 3) відпустки для догляду за дитиною та відпустки для догляду за батьком

відпустки по догляду за дитиною

-на поточну посаду працівника,

- якщо це неможливо - на посаді

еквівалентній посаді, яку працівник обіймав до початку відпустки, або на іншій посаді, що відповідає його професійній кваліфікації, з оплатою праці, яку він отримував би, якби не перебував у відпустці.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

- Працівник, який пропрацював щонайменше 6 місяців, має право на відпустку для догляду за дитиною (спільно з батьками або опікунами).
- Попередні періоди роботи (загальний трудовий стаж) зараховуються до шестимісячного періоду роботи.
- Тривалість відпустки по догляду за дитиною становить до 36 місяців. Відпустка надається на період не довший, ніж до кінця календарного року, в якому дитині виповнюється 6 років.
- Якщо за станом здоров'я, підтвердженим листком непрацездатності або ступенем інвалідності, дитина потребує особистого догляду працівника, незалежно від вищезазначеної тривалості відпустки для догляду за дитиною, може бути надана відпустка для догляду за дитиною тривалістю до 36 місяців, але не довше ніж до досягнення дитиною 18-річного віку.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДА ЗА ДИТИНОЮ

Працівник, який має право на відпустку для догляда за дитиною, може подати роботодавцю письмову заяву про скорочення свого робочого часу не менше ніж до половини повної тривалості робочого часу в період, в який він міг би піти у таку відпустку, яку роботодавець зобов'язаний задовольнити.

Роботодавець не може припинити або розірвати трудовий договір протягом періоду від дати подання працівником, який має право на відпустку, заяви про скорочення робочого часу - до дати повернення до неповного робочого часу, але не довше, ніж на 12 місяців.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ - ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДА ЗА ДИТИНОЮ

- Під час перебування у відпустці для догляда за дитиною працівник має право на оплачувану роботу у колишнього або іншого роботодавця або іншу діяльність, а також на навчання або професійну підготовку, якщо це не виключає можливості здійснювати особистий догляд за дитиною.
- Якщо буде встановлено, що працівник назавжди припинив здійснювати особистий догляд за дитиною, роботодавець зобов'язаний викликати працівника на роботу у визначений роботодавцем час, але не пізніше ніж протягом 30 днів з дня, коли йому стало відомо про це, і не раніше ніж через 3 дні з дня отримання виклику.
- Роботодавець не може припинити або розірвати трудовий договір у період з дня подання заяви працівником, який має право на відпустку для догляда за дитиною, до дня закінчення відпустки.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

Працівниця, яка годує дитину груддю, має право на дві перерви тривалістю півгодини, що включаються в її робочий час. Працівниця, яка годує грудьми більше однієї дитини, має право на дві перерви тривалістю 45 хвилин кожна. На прохання працівниці перерви для годування дитини можуть бути об'єднані.

Працівниця, яка працює менше 4 годин на день, не має права на перерву для годування.

Якщо робочий час працівниці не перевищує 6 годин на день, вона має право на одну перерву для годування.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

- Працівник, який виховує хоча б одну дитину віком до 14 років, має право на оплачувану відпустку тривалістю 16 годин або 2 дні протягом календарного року незалежно від кількості дітей.
- Рішення про використання цього права протягом календарного року приймається працівником у першій заяві про надання такої відпустки, поданій у календарному році.
- Якщо обоє батьків або опікунів дитини працюють, цим правом може скористатися один з них.
- Це право надається окремо від щорічної відпустки та інших святкових днів і відпусток.





РОЗДІЛ 8 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ - ПРАВА ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

Працівник, який доглядає за дитиною віком до 4 років, не може без згоди дитини (відносна заборона)

- залучатися до надурочних робіт,
- залучатися до роботи в нічний час,
- залучатися до роботи з переривчастим режимом роботи
- бути відрядженим за межі свого постійного місця роботи.





Дякуємо за увагу 😊





Metropolitarny Instytut Rozwoju, що базується в Сосоновці, впроваджує модель підтримки під назвою MIRnowacja в рамках конкурсу грантів "Шанс - нові можливості для дорослих", що реалізується Фондом розвитку системи освіти в рамках Пріоритетної осі IV. Соціальні інновації та транснаціональне співробітництво, Захід 4.1 Соціальні інновації Операційної програми "Розвиток освіти знань 2014-2020", що співфінансується Європейським Союзом з Європейського соціального фонду.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

