|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  УКРАIНААвтономна Республiка КримКЕРЧЕНСЬКА MIСЬКА РАДАУПРАВЛIННЯ ПРАЦI ТА СОЦIАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ |  | УКРАИНААвтономная Республика КрымКЕРЧЕНСКИЙ ГОРОДСКОЙ СОВЕТУПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ |
| 98300, м. Керч, вул.Кiрова, 5 телефон/факс:2-01-41 |  | 98300, г. Керчь, ул.Кирова, 5телефон/факс:2-01-41 |

“\_\_\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2008г. №\_\_\_\_\_\_

На №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_

В Керчи откроют центр реабилитации для детей

Об открытии “Центра социально-психологической реабилитации

детей и молодежи с функциональными ограничениями”

По информации Крымского республиканского центра социальных служб для семьи, детей и молодежи (КРЦСССДМ) в сентябре 2008 г. в городе Керчи, по адресу ул. Всесоюзная, 9 планируется открытие Крымского республиканского заведения (КРЗ) “Центр социально-психологической реабилитации детей и молодежи с функциональными ограничениями”, который первое время будет функционировать в режиме дневного пребывания.

Цель деятельности центра - восстановление и поддержка психического состояния детей и молодежи с функциональными ограничениями в возрасте от 7 до 35 лет, а также их адаптация и интеграция в общество.

В связи с этим просим по вопросам устройства лиц, имеющих право проходить в Центре реабилитацию, обращаться:

* к директору КРЗ Бойчевой Елене Петровне (м.т. 8 050 532 14 23);
* к начальнику отдела социальной работы Керченского городского центра социальных служб для семьи, детей и молодежи Иванчиной Ирине Викторовне (р.т. 8 261 2 13 96, м.т. 8 068 925 76 60).

Начальник управления Л.А. Андреева

Гришина 24198

материал подготовлен главным специалистом – юрисконсультом управления труда и социальной защиты населения Ковальчук Е.Ю.

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ УКРАИНЫ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Статья 174. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается также привлечение женщин к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы поднятия и перемещения тяжестей женщинами утверждаются Министерством здравоохранения Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда.

1. В Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 года закреплено право женщин на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе на сохранение функции продолжения рода.

Материнство и семья находятся под защитой государства. Декларация об общих началах государственной политики Украины в отношении семьи и женщин, одобренная Постановлением Верховной Рады Украины 05.03.99 г., формулирует основные принципы и направления государственной политики в этой области. Государство признает государственную политику в отношении семьи и женщин одним из приоритетных направлений деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также обеспечивает неуклонное соблюдение законодательства Украины и норм международного права в отношении семьи и женщин.

В Указе Президента Украины от 25.04 2001 г. «О повышении социального статуса женщин в Украине» вновь подчеркнута необходимость осуществления мероприятий по обеспечению организационных, экономических и правовых гарантий для реализации женщинами права на труд, снижению уровня безработицы среди женщин[[1]](#footnote-1).

6 мая 2001 г. Кабинет Министров Украины Постановлением № 479 утвердил Национальный план действий по улучшению положения женщин и содействию внедрению (реализации) гендерного равенства в обществе на 2001—2005 гг. Этот документ дал возможность усовершенствовать существующее законодательство по гендерным проблемам, обеспечил формирование новых принципов социальной и правовой защиты женщин[[2]](#footnote-2).

В целях обеспечения прав женщин с учетом особенностей женского организма трудовым законодательством предусмотрены специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав. Охрана труда женщин — это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилакти-ческих мероприятий, осуществляемых в целях обеспечения необходимых для здоровья и трудоспособности женщин условий труда.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых, указанных в статье. Такие ограничения не являются дискриминацией, так как они направлены на охрану здоровья женщин и последующих поколений.

Перечень тяжелых работ и работ с вредным и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден приказом Министерства здравоохранения от 29 декабря 1993 года № 256. Перечень состоит из двух разделов. На работах, указанных в разделе 1 Перечня, применение труда женщин запрещается со дня введения в действие указанного приказа (с 10 апреля 1994 г.). На работах, указанных в разделе 2 Перечня, труд женщин может использоваться до специального запрета, который должен устанавливаться приказами Минздрава по мере создания необходимых экономических и технических условии.

За женщинами, освобожденными от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, сохраняется:

а) непрерывный трудовой стаж, если перерыв между днем освобождения от этих работ и днем поступления на другую работу или обучение не превышает шести месяцев;

б) среднемесячный заработок по месту предыдущей работы на время переобучения или переквалификации, но не более шести месяцев;

в) право пользования ведомственной жилой площадью, а также детскими дошкольными учреждениями по месту предыдущей работы (пункт 3 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по улучшению условий труда женщин, занятых в народном хозяйстве» от 25 апреля 1978 года № 320, сохранившего свое действие в Украине).

3. Запрещено также использовать труд женщин на подземных работах, кроме некоторых видов подземных работ, на которых согласно части первой ст. 174 КЗоТа применение труда женщин возможно, а именно на нефизических работах и работах по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечень должностей, связанных с подземными работами, на которых разрешается как исключение применение труда женщин, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР от 30 августа 1957 года № 292, сохранивший свое действие, включает такие должности и работы:

а) руководящие и не связанные с применением физического труда;

б) связанные с санитарным и бытовым обслуживанием;

в) связанные с необходимостью время от времени спускаться в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ.

Кроме того, допускается прохождение обучения и стажировки в подземных условиях, если потом женщина будет выполнять работы, где допускается применение труда женщин.

Часть вторая комментируемой статьи запрещает привлечение женщин к работам по поднятию и перемещению тяжестей, которые превышают установленные для них предельные нормы. Министерство здравоохранения в приказе № 241 от 10 декабря 1993 года утвердило предельные нормы поднятия и перемещения женщинами тяжестей.

Предельные нормы поднятия и перемещения тяжестей женщинами

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы | Предельно допустимый вес груза |
| Поднятие и перемещение грузапри чередовании с другойработой (по 2 раза в час)Поднятие и перемещение грузапостоянно на протяжениирабочей смены |  10 кг 7 кг |

Суммарный вес груза, который перемещается на протяжении

каждого часа рабочей смены, не должен превышать

|  |  |
| --- | --- |
| С рабочей поверхности |  350 кг |
| С пола |  175 кг |

В вес перемещаемого груза включается вес тары и упаковки. Уровнем рабочей поверхности считается рабочий уровень конвейера, стола, станка и т. п.

При перемещении груза на тележках или в контейнерах приложенное женщиной усилие не должно превышать 10 кг.

Статья 175. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Привлечение женщин и работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Перечень этих отраслей и видов работ с указанием максимальных сроков применения тру-8а женщин в ночное время утверждается Кабинетом Министров Украины.

Указанные в части первой настоящей статьи ограничения не распространяются на женщин, работающих на предприятиях, где заняты лишь члены одной семьи.

1. Труд женщин в ночное время нежелателен с физиологической и социальной точки зрения. Работа в ночное время менее естественна и благоприятна для здоровья, чем работа днем, поскольку такой труд требует большого напряжения нервной системы, стимулирует активную деятельность организма в тот момент, когда многие его функции значительно ниже дневного уровня, и, следовательно, требует перестройки жизненных ритмов. С социальной точки зрения то обстоятельство, что матери оставляют в ночное время детей без присмотра, может отрицательно сказаться на их воспитании.

Тем не менее, работа в ночное время на некоторых производствах, в медицинских учреждениях, организациях транспорта, связи и других является неизбежной. Поэтому труд женщин в ночное время применяется только в случае особой необходимости и в качестве временной меры. Ночными считаются работы с 10 часов вечера до 6 часов утра (статья 54 КЗоТа).

2. Часть вторая ст. 175 КЗоТа предусматривает, что перечень отраслей народного хозяйства, где допускается применение труда женщин в ночное время, с указанием максимальных сроков применения труда женщин в ночное время утверждается Кабинетом Министров Украины, однако Кабинет Министров такой перечень пока не утвердил.

3. Ограничения на применение труда женщин в ночное время не распространяются на крестьянские (фермерские) хозяйства и на семейные предприятия, если такие сохранились. Учитывая, что ныне действующим законодательством не предусматривается семейное предприятие как вид, следует иметь в виду, что норма части третьей ст. 175 КЗоТа позволяет использование труда женщин в ночное время без ограничений на предприятиях любой организационно-правовой формы в которых работниками являются только члены одной семьи.

Статья 176. Запрещение привлечения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направления их в командировки

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

1. Комментируемая статья касается двух категорий женщин: беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и содержит запрет привлекать их к четырем видам работ: работам в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные дни, а также направлять в командировку. Указанные в статье виды работ отрицательно влияют на здоровье женщин, уменьшают время отдыха, мешают воспитанию детей, особенно в возрасте до трех лет. Отказ от выполнения указанных видов pa6oт не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины независимо от характера выполнения трудовых обязанностей. Соглашение сторон трудового договора, которое противоречит правилу, сформулированному статьей, недействительно.

2. Толкование нормы статьи позволяет сделать вывод о том, что наличие у женщины детей мужа от другого брака (пасынков и падчериц) в возрасте до трех лет является обстоятельством, которое позволяет ей входить в категорию женщин, указанных в статье, и пользоваться установленными льготами.

3. Статья 1861 КЗоТа распространяет льготы, предусмотренные статьей 176 КЗоТа, на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей).

Статья 177. Ограничение привлечения женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей-инвалидов, к сверхурочным работам и направления их в командировки

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей-инвалидов, не могут привлекаться к сверхурочном работам или направляться в командировку без их согласия.

1. Женщины, которые имеют детей в возрасте от 3 до 14 лет или детей-инвалидов, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку при отсутствии их согласия. Льготы, установленные статьей, распространяются на всех женщин, имеющих детей указанного возраста или детей-инвалидов, независимо от их количества, а также от того, являются ли дети родными или усыновленными. При этом не имеет значения наличие или отсутствие других членов семьи. Под детьми-инвалидами следует понимать детей-инвалидов до 16 лет, т. к. в соответствии с законодательством с 16 лет инвалиды детства теряют статус детей и права, связанные с этим статусом (Законы Украины «О пенсионном обеспечении», «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы» и др.).

2. Статья формулирует единственное условие, при котором женщину можно привлекать к сверхурочным работам и направлять в командировку, — ее согласие. Согласие может быть выражено в устной или письменной форме, как на весь период работы (до достижения ребенком соответственно 14 лет или 16 лет) так и на конкретный случай. Отказ указанных категории женщин от выполнения сверхурочных работ и от направления в командировку не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

3. Льготы, предоставляемые женщинам комментируемой статьей (ограничение сверхурочных работ, командировок), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей) (статья 1861 КЗоТа)

Статья 178. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет предприятия, учреждения, организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет.

Если заработок лиц, указанных в частях первой и третьей этой статьи, на более легкой работе выше, чем заработок, получаемый до перевода, им выплачивается фактический заработок.

1. Одним из принципов, провозглашенных Декларацией об общих началах государственной политики Украины в отношении семьи и женщин от 5 марта 1999 года, является обеспечение и развитие социальных гарантий и льгот беременным женщинам и матерям. Государство обеспечивает беременным женщинам право на работу в условиях, отвечающих их физиологическим особенностям и состоянию здоровья. В соответствии со ст. 13 Закона Украины «Об охране труда» обязанностью собственника являются разработка и реализация комплексных мер для достижения установленных нормативов по охране труда.

2. В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Украины «О сохранении средней заработной платы за беременными женщинами на период обследования в специализированных медицинских учреждениях» № 268 от 15 октября 1991 года за беременными женщинами, занятыми на работах, которые входят в перечень производств, цехов, профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени, а также женщинами, которые имели осложнения во время предыдущей беременности или родов, на весь период обследования в специализированных медицинских учреждениях на ранних сроках беременности (до 12 недель) сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

3. Статья 178 КЗоТа предусматривает при наличии медицинского заключения следующие льготы для беременных женщин:

— снижение норм выработки;

— снижение норм обслуживания. Указание нормы статьи на соответствие медицинскому заключению позволяет сделать вывод о том, что процент снижения норм выработки или обслуживания должен быть указан в медицинском заключении и применяется со дня, указанного в заключении. Перевыполнение беременной женщиной сниженных норм выработки не лишает ее права на получение сдельного приработка за перевыполнение сниженных норм;

— перевод на более легкую работу, которая исключает влияние неблагоприятных производственных факторов. Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую, работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, руководителям предприятий, организаций совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организации в соответствии с медицинскими требованиями необходимо устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться на дому, а также создавать специальные цехи (участки) для применения труда женщин или создавать в этих целях производства и цехи на долевых началах (часть 1 пункта 11 Постановления Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 года, действующего в части, не противоречащей действующему законодательству).

4. Кроме льгот, предусмотренных комментируемой статьей, беременным женщинам и другим указанным категориям женщин, в том числе имеющим детей, в соответствии со ст. 56 КЗоТа по их просьбе собственник обязан установить неполное рабочее время или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений трудовых прав работников (например, продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других прав).

5. Часть вторая комментируемой статьи закрепляет обязанность собственника освободить беременную женщину от работы до решения вопроса о предоставлении ей в соответствии с медицинским заключением более легкой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов. Это означает сохранение трудовых отношений, при которых работник временно не выполняет работу, обусловленную трудовым договором, с сохранением среднего заработка (за все пропущенные вследствие этого рабочие дни).

6. Часть третья предусматривает возможность перевода женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на другую работу, причем этот перевод законодатель не связывает с медицинскими показаниями. Невозможность выполнения прежней работы может быть обусловлена как медицинскими показаниями, касающимися матери или ребенка, так и другими объективными уважительными причинами, которые нормой статьи не конкретизированы. В случае такого перевода за женщиной сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком трехлетнего возраста.

7. На время перевода за беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, сохраняется средняя заработная плата по предыдущей работе, за исключением случаев ее повышения, когда выплачивается соответствующий более высокий заработок на основании части четвертой комментируемой статьи. Исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Украины № 100 от 8 февраля 1995 года, с учетом особенностей определения периода, за который исчисляется средняя заработная плата и выплаты, которые включаются в ее расчет. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, пользуются льготами при переводе, предусмотренными статьей 178 КЗоТа, и в том случае, когда они работают на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

8. О временных переводах работниц на другую работу запись в трудовые книжки не вносится.

Статья 179. Отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком

На основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае рождения двух и более детей и в случае осложнения родов — 70) календарных дней после родов, начиная со дня родов.

Продолжительность отпуска в связи с беременностью и родами исчисляется суммарно и составляет 126 календарных дней (140 календарных дней — в случае рождения двух и более детей и в случае осложнения родов). Он предоставляется женщинам полностью независимо от количества дней, фактически использованных до родов.

По желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста с выплатой за эти периоды пособия в соответствии с законодательством.

Предприятия, учреждения и организации за счет собственных средств могут предоставлять женщинам частично оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком большей продолжительности.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не предоставляется, если ребенок находится на государственном содержании.

В случае если ребенок нуждается в домашнем уходе, женщине в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста.

Отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные частями третьей, четвертой и шестой настоящей статьи, могут быть использованы полностью или частями также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой или другими родственниками, фактически ухаживающими за ребенком. По желанию женщины или лиц, указанных в части седьмой настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или дома. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

1. В случае предоставления медицинского заключения, удостоверяющего предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по беременности и родам. Начало дородовой части отпуска определяется врачом, устанавливающим дату родов. Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 дней после родов. В случае родов с осложнениями, а также при рождении двух и более детей послеродовой отпуск предоставляется продолжительностью 70 календарных дней. Продолжительность отпуска исчисляется суммарно, и он составляет соответственно 126 и 140 дней, т. е. послеродовая часть отпуска корректируется в случае, если отпуск до родов оказался больше или меньше установленной продолжительности. Поскольку продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях, сюда включаются не только рабочие дни, но и выходные, и праздничные дни.

Женщинам, которые пострадали вследствие чернобыльской катастрофы, отпуска по беременности и родам предоставляются продолжительностью 90 дней до родов и 90 дней после родов. Продолжительность указанных отпусков исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от количества дней, фактически использованных до родов (пункт 10 статьи 30 Закона Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы»).

Оплата отпуска по беременности и родам осуществляется на основании части 3 статьи 21 Закона Украины «Об отпусках», а именно: выплачивается государственное пособие на условиях, предусмотренных Законом Украины «О государственных пособиях семьям с детьми». Основанием для назначения женщине пособия по беременности и родам является выданный в установленном порядке лист нетрудоспособности, для женщин, уволенных с работы в связи с ликвидацией предприятия до их трудоустройства, — справка ликвидационной комиссии и лист нетрудоспособности. Другие документы основанием для назначения указанного пособия служить не могут.

Пособие по беременности и родам исчисляется в размере 100 процентов среднего заработка, назначается и выплачивается предприятием по месту основной работы женщины. Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия до их трудоустройства, — органами социальной защиты по месту проживания в размере 100 процентов минимального размера пособия по безработице. Физическим лицам — субъектам предпринимательской деятельности, которые избрали упрощенную систему налогообложения, пособие по беременности и родам предоставляется исполнительными дирекциями отделении Фонда социального страхования и исчисляется в соответствии с Порядком расчета средней заработной платы по общему обязательному государственному страхованию, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Украины № 1266 от 26 сентября 2001 года.

Помимо пособия по беременности и родам, Законом Украины «О государственных пособиях семьям с детьми» предусмотрена выплата единоразового пособия при рождении ребенка. В случае рождения двух и более детей одноразовое пособие назначается на каждого ребенка.

Одноразовое пособие при рождении ребенка выплачивается на условиях, предусмотренных Порядком назначения и выплаты государственных пособий семьям с детьми, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Украины от 27 декабря 2001 г. № 1751.

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Украины от 21 апреля 2005 г. № 315 «Некоторые вопросы назначения и выплаты пособия семьям с детьми» размер пособия при рождении ребенка значительно увеличен.

В случае если ребенок родился после 31 марта 2005 г., пособие выплачивается в сумме, кратной 22,6 размера прожиточного минимума на детей возрастом до 6 лет, установленного на день рождения ребенка.[[3]](#footnote-3)

Законом Украины «О Государственном бюджете на 2007г, » установлено, что в 2007 году указанное пособие будет выплачиваться в размере 8500 гривен.

Выплата пособия осуществляется однократно при рождении ребенка в сумме 3400 грн., оставшаяся сумма — в течение 12 месяцев равными частями в порядке, предусмотренном Кабинетом Министров Украины[[4]](#footnote-4).

2. Работающая женщина имеет право на получение частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет с выплатой за это время пособия по государственному социальному страхованию. Право на получение частично оплачиваемого отпуска до достижения ребенком трехлетнего возраста на основании ч. 7 ст. 179 КЗоТа имеют также отец ребенка, бабушка, дедушка или другие родственники, которые фактически осуществляют уход за таким ребенком. Указанным лицам отпуск предоставляется на основании справки с места работы матери ребенка о том, что она вышла на работу до окончания срока этого отпуска и выплата пособия по уходу за ребенком ей прекращена (с указанием даты). Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста предоставляется по заявлению женщины или указанных лиц полностью или частично в пределах установленного периода и оформляется приказом (распоряжением собственника; (статья 20 Закона «Об отпусках»).

Основанием для назначения пособия женщине и другим лицам, фактически осуществляющим уход за ребенком, является предоставление частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, оформленного приказом собственника. Лицам, указанным в части 7 ст. 179 КЗоТа, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предоставляется по их заявлению на основании справки с места работы матери ребенка о том, что она вышла на работу до окончания срока частично оплачиваемого отпуска и выплата ей пособия по уходу за ребенком прекращена (ст. 24 Закона «О государственной помощи семьям с детьми»).

Если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста у женщины рождается второй ребенок, то до окончания выплаты пособия по уходу за первым ребенком пособие по уходу за вторым не выплачивается. То есть за один и тот же период ухода за ребенком (двумя детьми) до достижения им трехлетнего возраста может выплачиваться только одно пособие по уходу (письмо Министерства труда и социальной политики Украины № К16-324021/ 18 от 30.11.99 г.).

В случае рождения (усыновления или опеки) двух и более детей пособие по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста назначается на каждого ребенка.

Женщинам, пострадавшим вследствие чернобыльской катастрофы, пособие по уходу за потерпевшим ребенком до достижения им трехлетнего возраста выплачивается в двойном размере пособия, предусмотренного законодательством (пункт 10 статьи 30 Закона Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы»).

3. В случае если ребенок нуждается в домашнем уходе, женщине на основании медицинского заключения о таком уходе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком шестилетнего возраста. Право на использование такого отпуска распространяется на отца ребенка, бабушку, дедушку или других родственников, которые фактически осуществляют уход за таким ребенком.

4. Женщина или другое лицо, которое фактически осуществляет уход за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком имеет право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за женщиной или другими указанными лицами сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 года № 111 /8-51, предусматривает общие и специальные правовые нормы, обеспечивающие женщинам более благоприятные условия для сочетания функций материнства с профессиональной деятельностью, и сохранило действие в части, не противоречащей законодательству Украины. В частности, статья 56 КЗоТа не ограничивает права сторон трудового договора при определении продолжительности неполного рабочего времени как вообще, так и в отношении женщин, имеющих детей, в то время как в указанном Положении такие ограничения имеются.

Статья 180. Присоединение ежегодного отпуска к отпуску по беременности и родам

В случае предоставления женщинам отпуска в связи с беременностью и родами собственник или уполномоченный им орган обязан по заявлению женщины присоединить к нему ежегодные основной и дополнительный отпуска независимо от продолжительности ее работы на данном предприятии, в учреждении, организации в текущем рабочем году.

1. Закон Украины «Об отпусках» (пункт 3 части двенадцатой статьи 10) формулирует право женщин на использование ежегодных отпусков непосредственно перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. Перечень видов ежегодных дополнительных отпусков устанавливает пункт 1 части первой статьи 4 Закона Украины «Об отпусках». Для предоставления ежегодного основного и дополнительного отпусков женщина должна представить собственнику помимо заявления справку медицинского учреждения.

2. Для реализации права на присоединение ежегодных отпусков к отпуску по беременности и родам продолжительность работы женщины на предприятии в первый год работы не имеет значения. Аналогичное правило формулирует часть седьмая статьи 10 Закона Украины «Об отпусках».

3. В случае наступления срока отпуска по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой период или продлен на основании пункта 3 части второй статьи 11 Закона Украины «Об отпусках». Это означает, что в тех случаях, когда срок отпуска по беременности и родам наступил в период ежегодного отпуска, неиспользованную его часть переносят на время после окончания отпуска по беременности и родам.

Статья 181. Порядок предоставления отпуска по уходу за ребенком и зачета его в стаж работы

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 настоящего Кодекса) предоставляются по заявлению женщины или лиц, указанных в части седьмой статьи 179 настоящего Кодекса, полностью или по частям в пределах установленного периода и оформляются приказом (распоряжением) собственника или уполномоченного им органа.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 настоящего Кодекса) засчитываются как в общий, так и в непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности. Время отпусков, указанных в настоящей статье, в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, не засчитывается.

1. Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы, в случае если ребенок нуждается в домашнем уходе, продолжительностью, указанной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста предоставляется женщине либо отцу ребенка, бабушке, дедушке или другим родственникам, которые фактически ухаживают за ребенком, полностью или по частям в пределах установленного периода. Это означает, что женщина или указанные лица по своему усмотрению могут в любой момент прервать, а затем возобновить такой отпуск. В случае досрочного выхода женщины или другого предусмотренного законом лица на работу работник, принятый на временно свободное рабочее место, подлежит увольнению.

Предоставление отпуска по уходу за ребенком оформляется приказом (распоряжением) собственника в следующем порядке

а) частично оплачиваемый отпуск:

— женщине на основании заявления;

— лицам, указанным в части 7 статьи 179 КЗоТа, на основании их заявления и справки с места работы матери ребенка о том, что она вышла на работу до окончания срока этого отпуска и выплата пособия по уходу за ребенком ей прекращена (ч. 4 ст. 20 Закона «Об отпусках»);

б) отпуск без сохранения заработной платы:

— на основании заявления женщины или лиц, указанных в части 7 статьи 179 КЗоТа;

— на основании медицинского заключения о необходимости домашнего ухода за ребенком с указанием срока, но не более чем до достижения им шестилетнего возраста.

Прерывание (возобновление) отпуска по уходу за ребенком также оформляется приказом (распоряжением) собственника.

2. Предоставление частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком или отпуска без сохранения заработной платы, предоставленного согласно медицинскому заключению до достижения ребенком возраста шести лет, исключает любую запись в трудовой книжке, поэтому период отпуска засчитывается в общий стаж работы, а также в стаж работы по специальности. В стаж работы, который дает право на получение ежегодных отпусков, время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и время отпуска без сохранения заработной платы, который предоставляется согласно медицинскому заключению до достижения ребенком возраста шести лет, не засчитывается.

Статья 182. Отпуска женщинам, усыновившим детей

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск со дня усыновления продолжительностью 56 календарных дней (70 календарных дней — при усыновлении двух и более детей) с выплатой государственного пособия в установленном порядке.

Женщинам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ним на условиях и в порядке, установленных статьями 179 и 181 настоящего кодекса.

1. Усыновлением (удочерением) является оформленное специальным юридическим актом принятие в семью несовершеннолетнего ребенка на правах сына или дочери. Усыновление детей производится по заявлению лица, желающего усыновить ребенка, в судебном порядке. Усыновление наступает со времени вступления в силу решения суда об усыновлении. Правила уcынoвлeния содержатся в главе 18 Семейного кодекса Украины, а также в Порядке усыновления гражданами Украины и иностранными гражданами и осуществления контроля за условиями передачи детей, являющихся гражданами Украины, на их проживание в семьях усыновителей, утвержденном Постановлением Кабинета Министров Украины от 20 июля 1996 г. № 775.

Законом Украины от 10 июля 2003 г № 1114-IV в статью 17 Закона «Об отпусках» были внесены изменения, в соответствии с которыми указанный отпуск может предоставляться не только женщинам, но и другим лицам.

2. Женщинам, которые усыновили или взяли под опеку детей в течение 2-х месяцев с их рождения, предоставляется отпуск со дня усыновления продолжительностью 56 календарных дней и 70 календарных дней — при усыновлении двух и более детей. Указанные сроки исчисляются со дня усыновления, т. е. со дня вступления в законную силу решения суда об усыновлении. За указанный период женщине выплачивается пособие по государственному социальному страхованию (статья 11 Закона Украины «О государственных пособиях семьям с детьми»).

3. Однако существующий порядок усыновления делает практически невозможным усыновление из родильного дома. В частности, дети, от которых родители отказались в родильном доме, могут быть усыновлены при наличии письменного согласия родителей на усыновление по достижении ими двухмесячного возраста. Пункт 7 Порядка усыновления формулирует запрет усыновления из родильных домов (отделений) и лечебно-профилактических учреждении. В случае отсутствия сведений об отце и родственниках ребенка, оставленного матерью в родильном доме, составляется соответствующий акт, который является основанием для его перевода в государственное детское учреждение. Подкинутые (оставленные) дети могут быть переданы на усыновление в случае наличия соответствующего акта, составленного органами внутренних дел в установленном порядке (пункт 3 Порядка).

4. Женщина, которая усыновила ребенка (детей), имеет право на получение частично оплачиваемого отпуска до достижения ребенком возраста трех лет с выплатой государственного пособия по уходу за ребенком (статья 14 Закона Украины «О государственных пособиях семьям с детьми»), а также отпуска без сохранения заработной платы в случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе до достижения им возраста шести лет. Время указанных отпусков засчитывается в общий и непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности и не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

Статья 1821. Дополнительный отпуск работникам, имеющим детей

Женщине., работающей и имеющей двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или усыновившей ребенка, одинокой матери, отцу, воспитывающему ребенка без матери (в том числе и в случае длительного нахождения матери в лечебном учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней (статья 73 настоящего Кодекса).

При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 14 календарных дней.

Указанный в части первой настоящей статьи отпуск предоставляется помимо ежегодных отпусков, предусмотренных статьями 75 и 76 настоящего кодекса, а также сверх ежегодных отпусков, установленных другими законами и нормативно-правовыми актами, и переносится на другой период или продлевается в порядке, определенном статьей 80 настоящего Кодекса.

1. Нормы комментируемой статьи аналогичны нормам статьи 19 Закона Украины «Об отпусках» и предусматривают возможность лиц, указанных в частях 1 и статьи, реализовать свое право на получение ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней (ст. 73 КЗоТа). К лицам, которые имеют такое право, относятся работающие женщины, имеющие двух и более детей до 15 лет, женщины, имеющие дети-инвалидов (под детьми-инвалидами следует понимать детей-инвалидов до 16 лет, т. к. в соответствии с законодательством с 16 лет инвалиды детства теряют статус детей и права, связанные с этим статусом (Законы Украины «О пенсионном обеспечении», «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы» и др.). Этим же правом пользуется женщина, усыновившая ребенка, отец, воспитывающий ребенка без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицо, взявшее под опеку ребенка, в том случае, если имеют место условия, указанные в части 1 комментируемой статьи, а именно - наличие двух и более детей до 15 лет или ребенка-инвалида. Право на этот отпуск сохраняется и в том году, в котором ребенку исполняется 15 лет.

Предоставление по желанию указанных лиц 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней (ст. 73 КЗоТа) подразумевает, что праздничные и нерабочие дни, предусмотренные в ст. 73 КЗоТа, которые выпадают на период в 7 календарных дней, не включаются в число дней отпуска, т. е. прибавляются к ним.

2. В случае увольнения работнику, который имеет детей, должна выплачиваться компенсация за все неиспользованные дни дополнительного отпуска (часть первая ст. 83 КЗоТа; часть первая ст. 24 Закона «Об отпусках»). Следует обратить внимание на то, что указанные лица не имеют права на получение компенсации в случае, если работник не увольняется, поскольку часть четвертая ст. 83 КЗоТа и часть четвертая ст. 24 Закона «Об отпусках» предусматривают замену денежной компенсацией только ежегодных отпусков, к которым рассматриваемый отпуск не относится.

Статья 183. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут.

При наличии двух и более грудных детей продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации и с учетом желания матери.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

1. Право на предоставление перерывов для кормления ребенка предоставляется женщинам, которые имеют детей в возрасте до полутора лет. При этом закон не определяет способа кормления, при котором женщина имеет право на перерыв для кормления ребенка. Факт наличия ребенка в возрасте до полутора лет дает женщине право на перерывы для кормления. Комментируемая статья определяет максимальную продолжительность рабочего времени, после которого должен быть предоставлен перерыв для кормления ребенка, и его минимальную продолжительность. Перерывы составляют по 30 минут каждый при наличии одного ребенка, не менее часа при наличии двух и более грудных детей и предоставляются не реже, чем через 3 часа работы. Употребление в части 3 статьи термина «грудные дети» в контексте комментируемой статьи следует понимать, как «дети в возрасте до полутора лет».

В отличие от перерыва для отдыха и питания, который не включается в рабочее время, перерыв для кормления ребенка включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработку.

2. Администрация предприятия совместно с профсоюзным органом может установить для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, более продолжительные перерывы для кормления детей с учетом расстояния от места работы до места кормления ребенка, фактической продолжительности кормления, состояния здоровья ребенка. При наличии медицинского заключения о необходимости кормить ребенка чаще возможно предоставление дополнительных перерывов для кормления.

Если предоставленного на кормление ребенка времени по каким-либо причинам недостаточно (например, из-за удаленности места работы от места жительства или др.), то возможно присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву или объединение двух перерывов для кормления ребенка и перенесение их на конец или начало рабочего дня. Такой режим работы кормящей женщины возможен с ее согласия.

Если особенности работы таковы, что обеспечить перерывы для кормления в рабочее время невозможно, женщина переводится на другую работу с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 178 КЗоТа).

3. Женщины, имеющие детей, могут работать неполное рабочее время (часть 1 статьи 56 КЗоТа, часть 8 статьи 179 КЗоТа), что обеспечивает более благоприятные условия для сочетания функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 111/8-50 от 29 апреля 1980 года, действует в части, не противоречащей законодательству Украины, и предусматривает возможность предоставления кормящим матерям, работающим неполное рабочее время, дополнительных перерывов для кормления ребенка не реже, чем через три часа работы, не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей продолжительность перерывов устанавливается не менее часа. Перерыв для кормления включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработку.

По желанию женщины, имеющей детей и работающей неполное рабочее время, в зависимости от продолжительности ее рабочего дня допускается: присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву; перенесение одного или в суммарном виде двух перерывов для кормления ребенка на конец рабочего дня, то есть более раннее окончание работы по сравнению с продолжительностью рабочего дня, установленной трудовым договором\_(пункт 10 Положения).

4. Женщины, имеющие детей, могут работать в соответствии с установленным в отношении их скользящим (гибким) графиком. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 170/10-101 от о июня 1984 года, сохранило действие в части, не противоречащей законодательству Украины. В соответствии с ним при предоставлении кормящим матерям дополнительных перерывов для кормления ребенка, установленных для них в условиях скользящего (гибкого) графика работы, «фиксированное» время (когда работница обязана находиться на своем рабочем месте) и «переменное» время (в пределах которого работница вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению) может изменяться.

Статья 184. Гарантии при приеме на работу и запрещение

увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин собственник или уполномоченный им орган обязаны сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет — часть шестая статьи 179), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня истечения срочного трудового договора.

1. Государство гарантирует трудоспособному населению в трудоспособном возрасте защиту от необоснованного отказа в приеме на работу и незаконного увольнения, содействует в сохранении работы и обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы.

Комментируемая статья устанавливает ряд существенных гарантий для женщин-матерей и имеет целью оградить данную категорию работников от возможных противодействий со стороны собственника по мотивам, указанным, в статье. К числу женщин, нуждающихся в социальной защите, относятся беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (до 6 лет — часть 3 статьи 184 КЗоТа), одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида. Понятие одинокой матери дает пункт 5 части двенадцатой ст. 10 Закона «Об отпусках» и определяет одинокую мать как воспитывающую ребенка без отца, из чего следует, что участие отца или других лиц в содержании ребенка не лишает мать статуса одинокой. Постановление Пленума Верховного Суда Украины от 06.11.92 г. «О практике рассмотрения судами трудовых споров» приводит, несколько иное понятие одинокой матери. Одинокой матерью Верховный Суд считает тех женщин, которые сами воспитывают и содержат детей. К ним относятся и вдовы, и разведенные женщины, сами воспитывающие и содержащие детей.

Установленные гарантии касаются запрета отказа в приеме на работу, снижения заработной платы, увольнения по инициативе собственника, а также обязательного трудоустройства в случае ликвидации предприятия или окончания срочного трудового договора.

2. При получении в письменной форме отказа в приеме на работу женщины указанных категорий могут обжаловать его в суд в трехмесячный срок (часть 1 статьи 233 КЗоТа). Следует обратить внимание на то, что пункт 3 части второй ст. 232 КЗоТа дает право на обжалование в суде необоснованного отказа в приеме на работу всем женщинам, которые имеют ребенка-инвалида, а не только одиноким матерям, имеющим такого ребенка.

3. Закон Украины «О занятости населения» содержит дополнительные гарантии в отношении трудоустройства граждан, нуждающихся в социальной защите и не способных на равных конкурировать на рынке труда. Среди прочих категорий граждан, нуждающихся в таких гарантиях, Закон называет женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет, и одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов (пункт 1 статьи 5 Закона).

Для трудоустройства указанных категорий граждан местные государственные администрации, исполнительные органы соответствующих Советов по представлению центров занятости бронируют на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности с численностью работающих свыше 20 человек до 5% общей численности рабочих мест за рабочими профессиями, в том числе с гибкими формами занятости.

В случае отказа в приеме на работу граждан указанных категорий в пределах установленной брони с предприятий, учреждений, организаций государственная служба занятости взимает штраф за каждый такой отказ в пятидесятикратном размере не облагаемого налогом минимума доходов граждан (пункт 3 статьи 5 Закона).

4. Увольнение по инициативе собственника женщин, указанных в части третьей ст. 184 КЗоТа, допускается только в случае полной ликвидации предприятия (ликвидации с прекращением всех прав и обязанностей юридического лица), но с обязательным трудоустройством, что не допускает разрыва во времени между увольнением и трудоустройством. Невыполнение этой обязанности предприятием влечет юридическую ответственность: во-первых, женщина восстанавливается на работе, а предприятие должно выплатить ей среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, во-вторых, если на день вынесения судом решения по данному трудовому спору предприятие уже ликвидировано, в пользу женщины взыскивается средняя заработная плата за время вынужденного прогула.

В случае ликвидации с правопреемством собственник не имеет права уволить работника по своей инициативе. В таком случае увольнение возможно в соответствии с п. 5 ст. 36 КЗоТа в порядке перевода на предприятие, которое является правопреемником. Трудоустройство на другом предприятии возможно только в том случае, когда у правопреемника нет вакансий для трудоустройства указанных лиц.

5. Увольнение женщин, указанных в части третьей ст. 184 КЗоТа, в связи с окончанием срочного трудового договора возможно, но собственник либо орган службы занятости обязан при этом трудоустроить женщину на этом или другом предприятии в соответствии с ее профессией. Разрыв во времени между увольнением и трудоустройством в этом случае не допускается. В случае если женщина откажется от трудоустройства по специальности без уважительных причин, она может быть уволена на основании пункта 2 ст. 36 КЗоТа.

6. Увольнение с работы указанных категорий женщин может быть ими обжаловано в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (часть 1 статьи 233 КЗоТа). В случае пропуска по уважительной причине сроков обращения в суд они могут быть восстановлены судом (статья 234 КЗоТа).

7. В случае отказа женщине в приеме на работу по мотивам беременности, наличия грудного ребенка, а равно снижения заработной платы или увольнения женщины с работы по тем же мотивам виновные могут привлекаться к уголовной ответственности по статье 172 УК Украины.

Статья 185. Предоставление беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Собственник или уполномоченный им орган должен в случае необходимости выдавать беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов, путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

1. Основами законодательства Украины о здравоохранении (Закон от 19 ноября 1992 года) охрана здоровья граждан признается приоритетным направлением деятельности общества и государства, является основным двигателем выживания и развития народа Украины. Обеспечивать приоритет охраны здоровья является обязанностью не только государства, но и предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц и отдельных граждан (статья 5 Закона). Непосредственно охрану здоровья населения обеспечивают различные учреждения здравоохранения, среди которых и санаторно-курортные учреждения. Необходимость в санаторно-курортном лечении определяется врачом по состоянию здоровья больного и оформляется медицинскими документами установленного образца (статья 67 Закона). Медицинское заключение о необходимости санаторно-курортного речения может быть получено как в отношении самой женщины, так и в отношении ее ребенка.

2. В отличие от путевок в санатории, получение которых законодательство связывает с состоянием здоровья граждан, путевки в дома отдыха собственник должен предоставлять бесплатно или на льготных условиях беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов, безусловно, так как необходимость их предоставления именно этим категориям женщин очевидна.

3. Статья 185 КЗоТа не содержит конкретных указаний для определения размера материальной помощи, которую собственник обязан предоставлять женщинам, указанным в этой статье. Такая помощь должна предоставляться в зависимости от конкретных финансовых возможностей предприятия, сложившейся практики, условий коллективного договора.

Статья 186. Обслуживание матери на предприятиях, в организациях

На предприятиях и в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

1. Законодательство Украины закрепляет нормы по обеспечению жизненно важных социальных гарантий женщинам и семье. В частности, государство обеспечивает женщине возможность сочетать профессиональные и семейные обязанности, обозначает ориентиры на создание материальной и социально-экономической базы для укрепления семьи и создание благоприятных условии для полноценного развития и воспитания детей (Декларация об общих началах государственной политики Украины в отношении семьи и женщин). Однако эти правовые нормы выражают лишь социальные намерения государства и требуют дальнейших разработок нормативно-правовых актов по этим вопросам.

Тем не менее, на предприятиях с широким применением женского труда при наличии соответствующей материальной базы, активного участия женсоветов и профсоюзных органов возможна реализация определенных мероприятий, в том числе перечисленных в статье 186 КЗоТа, посредством включения соответствующих норм по обслуживанию женщин в коллективный договор.

Статья 186 1. Гарантии лицам, воспитывающим малолетних детей без матери

Гарантии, установленные статьями 56, 176, 177, частями третьей — восьмой статьи 179, статьями 181, 182, 182 1, 184, 185, 186 настоящего Кодекса, распространяются также на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей).

1. Круг лиц, воспитывающих малолетних детей, на которых распространяются гарантии данной статьи, ограничивается отцами, воспитывающими детей без матери, опекунами, попечителями. На отца гарантии распространяются также в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении.

Опека и попечительство устанавливаются для воспитания несовершеннолетних детей, которые вследствие смерти родителей, лишения родителей родительских прав, болезни родителей или по другим причинам остались без родительского попечения, а также для защиты личных и имущественных прав и интересов этих несовершеннолетних (статья 243 Семейного кодекса Украины) органами опеки и попечительства (п. 2 статьи 243 Семейного кодекса Украины). Опека устанавливается над несовершеннолетними, не достигшими 14 лет; попечительство устанавливается над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет. Отношения по опеке и попечительству регулируются нормами статей Гражданского кодекса Украины, раздела IV Кодекса о браке и семье Украины, главы 19 Семейного кодекса Украины.

2. В соответствии со ст. 56 КЗоТа отец, опекуны и попечители имеют право на установление неполного рабочего времени при наличии ребенка в возрасте до 4 лет или ребенка-инвалида.

При наличии указанных в статье условий отец и опекуны, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные дни, а также направляться в командировку (ст. 176 КЗоТа).

В соответствии со ст. 177 КЗоТа отец, который воспитывает детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), опекуны и попечители при наличии детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей-инвалидов не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировку без их согласия.

Статья 179 КЗоТа предоставляет право на частично оплачиваемый отпуск большей продолжительности за счет средств предприятия или отпуск без сохранения заработной платы (часть четвертая), право на отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста шести лет, если ребенок согласно медицинскому заключению нуждается в домашнем уходе (часть шестая), а также право работать на условиях неполного рабочего дня или на дому в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком (часть восьмая).

Лица, указанные в комментируемой статье, имеют право на получение частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и отпуска без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста шести лет (в предусмотренных случаях) полностью или частями в пределах указанного периода. Эти отпуска засчитываются в общий, непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности (ст. 181 КЗоТа).

В соответствии со ст. 1861 КЗоТа указанные лица имеют право на дополнительные отпуска (ст. 182 КЗоТа), пользуются гарантиями при принятии на работу и увольнении (ст. 184 КЗоТа), им также должны предоставляться путевки в санатории и дома отдыха, материальная помощь (ст. 185 КЗоТа).

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ «ГОРЯЧИХ ТЕЛЕФОННЫХ ЛИНИЙ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ

Во исполнение поручения Премьер-министра Украины Ю.В.Тимошенко, приказа Министерства труда и социальной политики Автономной Республики Крым от 26 января 2009 года №19 «Об организации работы «горячих» телефонных линий» и с целью усиления контроля за своевременной выплатой заработной платы в Министерстве труда и социальной политики Украины организована работа «горячей» телефонной линии

 телефон (8-044) 287-12-30).

Ежедневно в рабочие дни по тел. 2-33-14, 2-34-14 специалистами управления труда и социальной защиты населения принимается информация и предоставляются консультации по обращениям работающих граждан по вопросу несвоевременной выплаты заработной платы и погашения задолженности по заработной плате на предприятиях города Керчи.

Об организации работы «горячих» телефонных линий» Министерства труда и социальной политики Украины

Во исполнение поручения Премьер-министра Украины Ю.В.Тимошенко, приказа Министерства труда и социальной политики Автономной Республики Крым от 26 января 2009 года №19 «Об организации работы «горячих» телефонных линий» и с целью усиления контроля за своевременной выплатой заработной платы в Министерстве труда и социальной политики Украины организована работа «горячей» телефонной линии

 телефон (8-044) 287-12-30).

Ежедневно в рабочие дни по тел. 2-33-14, 2-34-14 специалистами управления труда и социальной защиты населения принимается информация и предоставляются консультации по обращениям работающих граждан по вопросу несвоевременной выплаты заработной платы и погашения задолженности по заработной плате на предприятиях города Керчи.

ОТДЕЛ ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТ И КОМПЕНСАЦИЙ, ПОСОБИЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Назначается не позднее 6 месяцев со дня окончания больничного листа

1. Заявление.

2. Справка установленного образца, выданная лечебно- профилактическим учреждением.

3. Справка с места жительства (регистрации).

4. Копия и оригинал трудовой книжки (1-й лист и последняя запись), при отсутствии трудовой книжки – запись в справке с места жительства о том, что заявитель не работает, не служит, не учится, трудовой книжки не имеет + справка из центра занятости.

5. Справка из центра занятости (если состоит на учете).

6. Учащимся – с места учебы – выписка из приказа о прекращении выплаты стипендии на период отпуска по беременности и родам.

7. В случае увольнения в связи с ликвидацией предприятия – справка ликвидационной комиссии.

8. Справка из отдела регистрации предпринимательства.

ОДНОРАЗОВАЯ ПОМОЩЬ ПРИ РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА ДЛЯ НЕЗАСТРАХОВАННЫХ ЛИЦ В СИСТЕМЕ ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Назначается в течение 6 календарных месяцев со дня рождения ребенка.

1. Заявление.

2. Справка из ЗАГСа для назначения одноразовой помощи.

3. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

4. Справка о составе семьи родителей.

5. Копия и оригинал трудовых книжек обоих родителей (усыновителя, опекуна) (1-й лист и последняя запись).

6. Справка с места службы (учебы) заявителя.

7. Справка из отдела регистрации предпринимательства.

ПОСОБИЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ 3-Х ЛЕТНЕГО ВОЗРАСТА

для незастрахованных лиц в системе общеобязательного социального страхования назначается со дня обращения по окончанию больничного листа

1. Заявление.

2. Справка с места жительства заявителя о том, что с ним проживает ребенок

3. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

4. Копия и оригинал трудовой книжки (1-й лист и последняя запись), если трудовой книжки нет запись в справке с места жительства о том, что заявитель не работает, не служит, не учится, трудовой книжки не имеет (если пособие по беременности и родам в УТСЗН не оформляли)

5. Справка из ЦЗ, что выплаты не производятся.

 6. Учащимся – справка с места учебы

7. Военнослужащим - выписка из приказа по месту службы о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста.

8. Уволенным в связи с ликвидацией предприятия – справка ликвидационной комиссии.

9. Справка из отдела регистрации предпринимательства.

ПОСОБИЕ НА ДЕТЕЙ ОДИНОКИМ МАТЕРЯМ

1. Заявление.

2. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

3. Справка с места жительства о проживании ребенка вместе с матерью или акт обследования.

4. Справка из ЗАГСа о статусе о/м.

5. Усыновителям – копия и оригинал решения об усыновлении.

6. Справка с места учебы (для детей старше 18 лет).

7. Для назначения пособия в зависимости от дохода дополнительно подается декларация о доходах и имуществе (заполняется на основании справок о доходах всех членов семьи). Опекун не имеет права на оформление пособия одинокой матери.

ПОСОБИЕ НА ДЕТЕЙ, НАХОДЯЩИХСЯ ПОД ОПЕКОЙ ИЛИ ПОПЕЧИТЕЛЬСТВОМ

1. Заявление.

2. Копия решения исполкома об установлении опеки или попечительства.

3. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

1. Справка с места жительства ребенка и опекуна.

5. Справка о месячных размерах алиментов и пенсии, которые получают на ребенка опекун или попечитель.

6. Справка с места учебы.

Назначается по месту жительства опекуна.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ МАЛООБЕСПЕЧЕННЫМ СЕМЬЯМ

Доход за 6 месяцев перед обращением

1. Заявление.
2. Декларация о доходах и имуществе.

3. Справка о составе семьи с указанием общей площади жилья.

4. Справки о доходах всех членов семьи за 6 мес - зарплата, пособие ЦЗ, алименты, стипендия и т.д.

5. Для неработающих – трудовые книжки.

6. Справка о наличии и размере земельного участка (пая). Студенты учитываются в составе семьи до 23 лет.

ПОСОБИЕ ПО УХОДУ ЗА ИНВАЛИДОМ 1, 2 ГРУППЫ ВСЛЕДСТВИИ ПСИХИЧЕСКИХ РАССТРОЙСТВ.

## Доход за 6 месяцев перед обращением

1. Заявление.

2. Справка о составе семьи с указанием ФИО родственных связей членов семьи.

3. Справки о доходах каждого члена семьи.

4. Для неработающих – копии и оригинал трудовых книжек.

5.Заключение медкомиссии о необходимости ухода за инвалидом, указано – кто ухаживает.

6. Акт обследования фактических обстоятельств осуществления ухода. Заявитель зарегистрирован (проживает) совместно с инвалидом.

ПОСОБИЕ ПО УХОДУ ЗА ИНВАЛИДОМ 1 ГРУППЫ ИЛИ ПРЕСТАРЕЛЫМ СТАРШЕ 80 ЛЕТ.

1. Заявление.

2. Справка с места жительства заявителя и лица, за которым ухаживают.3. Справка ВТЭК инвалида.

## Копия и оригинал трудовой книжки

##  заявителя (не работает, не пенсионер).

## Копии и оригиналы паспортов заявителя и лица старше 80 лет.

1. Справка государственной налоговой

службы.

Акт обследования фактических обстоятельств осуществления ухода.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ИНВАЛИДАМ С ДЕТСТВА I,II, III ГР., ДЕТЯМ - ИНВАЛИДАМ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

1. Заявление.

2. Справка-аттестат об отказе от пенсии (из пенсионного фонда)

3. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка – инвалида.

4. Справка с места жительства инвалида с детства или ребенка-инвалида.

5. Оригинал справки ВКК, справки ВТЭК.

6. Для опекунов – копия и оригинал решения исполкома об опеке или решение суда.

7. Справки с места жительства родителей ребенка – инвалида.

ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ НАДБАВКИ НА УХОД ЗА РЕБЕНКОМ – ИНВАЛИДОМ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ. ДОПОЛНИТЕЛЬНО ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ

Назначается одному из неработающих родителей (опекуну), на которого оформлена пенсия или государственная социальная помощь ребенку-инвалиду и который фактически осуществляет уход.

1. Ксерокопия и оригинал трудовой книжки заявителя.

2. Справка о совместном проживании ребенка-инвалида с заявителем, выданная по месту проживания.

3. Справка с места учебы ребенка-инвалида.

4. Справка из центра занятости.

5. Справка из отдела регистрации предпринимательства.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ЛИЦАМ, КОТОРЫЕ НЕ ИМЕЮТ ПРАВА НА ПЕНСИЮ И ИНВАЛИДАМ

Доход за 6 предыдущих месяцев

1. Заявление.

2. Справка о составе семьи.

3. Справка с места постоянного проживания (регистрации).

4. Декларация о доходах и имуществе.

5. Справки о доходах всех членов семьи за последние 6 календарных месяцев.

6. Ксерокопия и оригинал трудовой книжки (1-я страница и последняя запись).

ВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОМОЩЬ ДЕТЯМ, РОДИТЕЛИ КОТОРЫХ УКЛОНЯЮТСЯ ОТ УПЛАТЫ АЛИМЕНТОВ, НЕ ИМЕЮТ ВОЗМОЖНОСТИ СОДЕРЖАТЬ РЕБЕНКА ИЛИ МЕСТО ПРОЖИВАНИЯ ИХ НЕИЗВЕСТНО

1. Заявление.

2. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

3. Справка о регистрации места проживания (нахождения) ребенка

4. Справка о регистрации места проживания (нахождения) получателя.

В зависимости от оснований, на основании которых назначается временная помощь, дополнительно подаются:

- решение суда (исполнительный лист) о взыскании с одного из родителей алиментов на ребенка; справка государственной исполнительной службы о невозможности взыскания алиментов с одного из родителей ребенка вследствие уклонения от их уплаты;

- справка соответствующего учреждения о пребывании одного из родителей под арестом, следствием, на принудительном лечении, в местах лишения свободы, признании его в установленном порядке недееспособным;

- сообщение органов внутренних дел о том, что место проживания (нахождения) одного из родителей ребенка не установлено.

КОМПЕНСАЦИЯ ФИЗИЧЕСКОМУ ЛИЦУ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩЕМУ СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ

Заявитель подает следующие документы:

1. Заявление установленной формы.

2. Паспорт.

3. Заключение ВКК о том, что состояние здоровья заявителя позволяет постоянно предоставлять социальные услуги.

4. Копия и оригинал трудовой книжки.

5. Справка государственной налоговой службы.

Получатель социальных услуг подает:

1. Заявление о необходимости предоставления социальных услуг.

2. Паспорт.

3. Копия и оригинал справки МСЭК о группе инвалидности (для инвалида).

4. Заключение ВКК о необходимости постоянного постороннего ухода и неспособности лица к самообслуживанию.

ОДНОРАЗОВАЯ ПОМОЩЬ ПРИ РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА ДЛЯ ЗАСТРАХОВАННЫХ ЛИЦ В СИСТЕМЕ ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

1. Заявление.
2. Справка из ЗАГСа для назначения одноразовой помощи.

3. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

ПОСОБИЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ 3-Х ЛЕТНЕГО ВОЗРАСТА

для застрахованных лиц в системе общеобязательного социального страхования назначается со дня наступления отпуска по уходу за ребенком

1. Заявление.

2. Приказ (распоряжение) работодателя о предоставлении отпуска по уходу за ребенком.

3. Копия и оригинал свидетельства о рождении ребенка.

Субъекты предпринимательской деятельности плательщики единого налога дополнительно подают:

1. Справку о регистрации в Фонде.

2. Справка об уплате единого налога.

Субъекты предпринимательской деятельности добровольно застрахованные лица:

1. Справку о регистрации в Фонде.

2. Справка об уплате страховых взносов – ежеквартально.

1. Урядовий кур’єр .-2001.-№78, 4 травня. [↑](#footnote-ref-1)
2. Урядовий кур’єр .-2001.-№89, 23 травня. [↑](#footnote-ref-2)
3. Офіццйний вісеик України.-2005.-№17.-Ст.902. [↑](#footnote-ref-3)
4. Урядовий кур’єр .-2006.-№243, 23 грудня. [↑](#footnote-ref-4)