



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № _____ від _____

Про погодження проекту акта

**Спільний представницький
орган репрезентативних
всеукраїнських об'єднань
профспілок на національному
рівні**

**Спільний представницький
орган сторони роботодавців на
національному рівні**

**Конфедерація роботодавців
України**

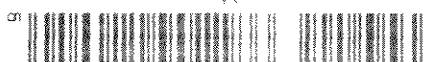
Міністерство соціальної політики надсилає на погодження проект Закону України „Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)”, розроблений на виконання пункту 92 Плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1106-р.

Просимо розглянути зазначений проект акта та погодити його у десятиденний термін.

- Додаток:
1. Проект Закону України „Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)” на 3 арк.
 2. Пояснювальна записка на 5 арк.
 3. Порівняльна таблиця на 5 арк.

Заступник Міністра

М. Шамбір



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є** :

I. Внести зміни до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375, із наступними змінами):

1) частину першу статті 24 після пункту 6 доповнити новим пунктом такого змісту:

„7) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу;”.

У зв'язку з цим пункт 7 вважати пунктом 8;

2) статтю 60 викласти в такій редакції:

„Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу так і згодом.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації

роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту, інше) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.”;

3) доповнити статтями 60¹–60³ такого змісту:

„Стаття 60¹. Дистанційна (надомна) робота

Сторони трудового договору можуть домовитись про виконання роботи дистанційно. Умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі.

Якщо домовленість про дистанційну (надомну) роботу досягнута під час дії трудового договору, укладеного у письмовій формі, така умова роботи оформляється шляхом внесення до нього змін. Якщо трудовий договір було укладено в усній формі, він переоформляється у письмовій формі.

Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Дистанційний (надомний) працівник – це особа, з якою укладено трудовий договір про дистанційну роботу.

Дистанційні працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання роботи дистанційно не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Стаття 60². Переважне право на виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи

Батькам особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, працівникам, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, працівникам похилого віку та особам з інвалідністю надається переважне право

на виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи (статті 60, 60¹ цього Кодексу).

Стаття 60³. Працівники, які самостійно планують свій робочий час

Керівники юридичних осіб та відокремлених підрозділів, а також інші категорії працівників, визначені колективним договором, можуть планувати свій робочий час самостійно, за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк.

Облік робочого часу таких працівників не ведеться, якщо інше не передбачено колективним або трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.”;

4) у частині першій статті 66 слова „тривалістю не більше двох годин” виключити.

II. Прикінцеві положення

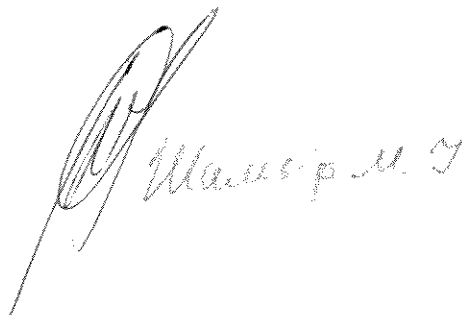
1 Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його офіційного опублікування.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їхніх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова
Верховної Ради України**



Шашко М. О.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проекту Закону України „Про внесення змін до Кодексу
законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)”

Мета: законодавче врегулювання питань запровадження гнучких форм організації праці.

1. Підстава розроблення проекту акта

Проект акта розроблено Міністерством соціальної політики на виконання пункту 92 Плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1106-р, стосовно визначення особливостей регулювання трудових відносин на умовах дистанційної роботи; застосування праці осіб, які працюють вдома; запровадження гнучких умов праці та збільшення можливостей для зайнятості, зокрема з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Трудові правовідносини в Україні регламентовані в цілому Кодексом законів про працю України (далі – Кодекс), прийнятим ще в 1971 році, який не відповідає сучасним вимогам та реаліям ринку праці. Тенденцією сучасного ринку праці є застосування таких форм організації трудової діяльності, які б дозволили підвищити ефективність праці, сприяти збільшенню прибутку роботодавців та водночас задовольнити життєві потреби працівника. До таких форм можна віднести гнучкий та дистанційний режими роботи, що створюють додаткові можливості для забезпечення належного поєднання працівниками сімейних та трудових обов'язків, сприяють зростанню зайнятості серед окремих верств населення – осіб з інвалідністю, неповнолітніх, працівників похилого віку тощо.

Потенційною перевагою гнучких форм організації праці є можливість оптимізації виконання трудових функцій в межах свого робочого місця та вивільнення у зв'язку з цим часу для ведення домашнього господарства, вирішення побутових питань, відпочинку тощо.

Дослідження гнучких графіків роботи засвідчують, що одним з найбільш вагомих успіхів такого нововведення є зростання задоволеності працівників своїм графіком. Внаслідок підвищення ефективності віддачі від тих годин, які працівник проводить на роботі, зростає відповідно продуктивність праці. При цьому також відзначається зменшення кількості прогулів, зниження плинності кадрів і пов'язаних з цим витрат (на оплату надурочних годин, пошук нового персоналу тощо).

3. Суть проекту акта

Проектом акта передбачається внесення змін до статті 60 „Поділ робочого дня на частини” Кодексу, що передбачатимуть застосування гнучкого режиму робочого часу. Чинним законодавством про працю обмежується право сторін трудового договору щодо поділу робочого дня на частини та регламентовано максимальну тривалість перерви для відпочинку. Законопроектом пропонується віднести вирішення цього питання на їх розсуд та встановлювати режим роботи відмінний від того, що визначений правилами внутрішнього трудового

розпорядку. На умовах гнучкого режиму робочого часу працівник матиме право в межах встановленої норми тривалості робочого часу самостійно визначати періоди роботи.

Також проектом акта пропонується доповнити Кодекс новою статтею 60¹ „Дистанційна (надомна) робота”, в якій наводиться визначення дистанційної роботи та врегульовується порядок її застосування. Домовленість про таку роботу передбачається оформлювати у вигляді письмового трудового договору, у зв’язку з чим вносяться зміни до статті 24 Кодексу.

Окремим різновидом роботи на умовах гнучкого режиму робочого часу у законопроекті виділено режим роботи керівників юридичних осіб та відокремлених підрозділів, а також інших категорій працівників, визначених колективним договором, які самостійно плануватимуть свій робочий час, за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк.

Крім того, проектом наведено гарантії для окремих категорій працівників стосовно переважного права на застосування гнучких форм організації праці.

4. Правові аспекти

У цій сфері правового регулювання діє Кодекс законів про працю України.

4¹. Відповідність засадам реалізації органами виконавчої влади принципів державної політики цифрового розвитку

Проект акта не стосується питань інформатизації, електронного урядування, формування і використання національних електронних інформаційних ресурсів, розвитку інформаційного суспільства, електронної демократії, надання адміністративних послуг або цифрового розвитку та не потребує проведення цифрової експертизи.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація акта не потребуватиме додаткових видатків із Державного бюджету України.

6. Прогноз впливу

Реалізація акта не впливатиме на ринкове середовище, розвиток адміністративно-територіальних одиниць, ринок праці, громадське здоров’я, екологію та навколишнє середовище.

Реалізація акта матиме вплив на соціально-трудова сферу.

6¹. Стратегічна екологічна оцінка

Проект акта не стосується державного планування заходів, які матимуть наслідки для довкілля та здоров’я населення, і не потребує проведення стратегічної екологічної оцінки.

7. Позиція заінтересованих сторін

Реалізація акта матиме вплив на ключові інтереси сторін трудового договору.

Проект акта потребує погодження з Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок на національному рівні, Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному

рівні, Конфедерацією роботодавців України та Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

Проект акта не стосується питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого та регіонального розвитку, сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує погодження всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю і їхніми спілками, уповноваженими представниками всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи відповідних органів місцевого самоврядування та Науковим комітетом Національної ради з питань розвитку науки і технологій.

Прогноз впливу реалізації акта на ключові інтереси заінтересованих сторін додається.

8. Громадське обговорення

Проект акта оприлюднено на офіційному веб-сайті Міністерства соціальної політики України в розділі „Нормативна база. Проекти нормативних актів”.

9. Позиція заінтересованих органів

Проект акта потребує погодження Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Міністерством фінансів України.

10. Правова експертиза

Проект акта потребує проведення правової експертизи Міністерством юстиції України.

11. Запобігання дискримінації

У проекті акта відсутні положення, які містять ознаки дискримінації. Громадська антидискримінаційна експертиза не проводилась.

11¹. Відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У проекті акта відсутні положення, які порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

12. Запобігання корупції

У проекті акта відсутні правила та процедури, що можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень. Громадська антикорупційна експертиза не проводилась.

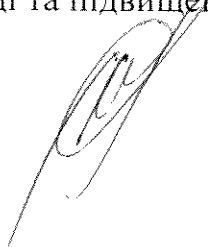
13. Прогноз результатів

Прийняття проекту акта забезпечить законодавче врегулювання питань застосування гнучких форм організації праці, створить додаткові можливості для зайнятості, сприятиме оптимізації праці та підвищенню її продуктивності.

Заступник Міністра

21 червня 2019 р.

М. Шамбір



ПРОГНОЗ ВПЛИВУ

реалізації Закону України „Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)”

1. Суть проекту акта: законодавче врегулювання питань запровадження гнучких форм організації праці
2. Вплив на ключові інтереси заінтересованих сторін

Заінтересована сторона	Ключовий інтерес	Очікуваний (позитивний чи негативний) вплив на ключовий інтерес із зазначенням передбачуваної динаміки змін основних показників (у числовому або якісному вимірі)		Пояснення (чому саме реалізація акта призведе до очікуваного впливу)
		короткостроковий вплив (до року)	середньостроковий вплив (більше року)	
1. Працівники, які працюють на умовах гнучких форм організації праці	Оптимізація робочого часу та підвищення продуктивності праці; забезпечення сприятливих умов праці для належного відпочинку та поєднання сімейних і трудових обов'язків; сприяння зайнятості окремих вразливих категорій населення (неповнолітніх, осіб з інвалідністю, осіб похилого віку); зростання морального задоволення від графіку роботи	Позитивний	Позитивний	Досягається шляхом створення можливостей для самоорганізації та самостійного планування роботи працівником, привабливих умов працевлаштування

		Негативний	Негативний	Труднощі з координацією взаємозв'язків у колективі, в якому працівники працюють в різний час
2. Роботодавці	Підвищення лояльності працівників підприємства, конкурентні переваги на ринку праці; підвищення продуктивності праці та якості виконаних робіт (наданих послуг); зменшення плинності кадрів та прогулів; зменшення витрат на оплату надурочних годин та пошук нового персоналу	Позитивний	Позитивний	Досягається шляхом запровадження гнучких режимів праці, які передбачають самоорганізацію та самостійне визначення працівником періодів роботи; зростання рівня задоволеності працівника своїм графіком роботи; привабливих умов працевлаштування
		Негативний	Негативний	Необхідність організації належного обліку роботи працівників, в тому числі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; можливі ризики зловживання з боку працівників у разі відсутності належних систем обліку робочих годин; труднощі з розподілом доручень між працівниками, які працюють з різним графіком роботи

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до проекту Закону України „Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)”

Зміст положення (норми) чинного акта законодавства	Зміст відповідного положення (норми) проекту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 24. Укладення трудового договору Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою. 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. <p>...</p> <p>Стаття 60. Поділ робочого дня на частини На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб</p>	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 7) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу; 8) в інших випадках, передбачених законодавством України. <p>...</p> <p>Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись</p>

загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу так і згодом.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту, інше) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та / або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальноствановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Стаття 60¹. Дистанційна (надомна) робота

Сторони трудового договору можуть домовитись про виконання роботи дистанційно. Умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі.

Якщо домовленість про дистанційну (надомну) роботу досягнута під час дії трудового договору, укладеного у письмовій формі, така робота оформляється шляхом внесення до нього змін. Якщо трудовий договір було укладено в усній формі, він переоформляється у письмовій формі.

Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-

комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Дистанційний (надомний) працівник – це особа, з якою укладено трудовий договір про дистанційну роботу.

Дистанційні працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання роботи дистанційно не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Стаття 60². Переважне право на виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи

Батькам особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, працівникам, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, працівникам похилого віку та особам з інвалідністю надається переважне право на виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи (статті 60, 60¹ цього Кодексу).

Стаття 60³. Працівники, які самостійно планують свій робочий час

Керівники юридичних осіб та відокремлених підрозділів, а також інші категорії працівників, визначені колективним договором, можуть планувати свій робочий час самостійно, за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк.

<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.</p> <p>Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.</p> <p>На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>Облік робочого часу таких працівників не ведеється, якщо інше не передбачено колективним або трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.</p> <p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.</p> <p>Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.</p> <p>На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>
--	---

Заступник Міністра

21 червня 2019 р.

М. Шамбір



ВИСНОВОК
про проведення гендерно-правової експертизи
проекту Закону України „Про внесення змін до Кодексу
законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)”

Проект нормативно-правового акта розроблено Міністерством соціальної політики України.

1. Перелік міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюцій міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів, використаних під час проведення експертизи.

Під час проведення гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта застосовувалися Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966 рік; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 рік; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979 рік; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 рік та протоколи до неї; Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 рік; Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, 2005 рік; Конвенція про права осіб з інвалідністю, 2006 рік; Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 рік; Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 рік; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, 1965 рік; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, 1966 рік; Рамкова конвенція про захист національних меншин, 1995 рік; Загальна декларація прав людини, 1948 рік; Пекінська декларація, 1995 рік; Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН „Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин”, 1992 рік.

2. Перелік актів законодавства, використаних під час експертизи.

Під час проведення гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта застосовувалися: Конституція України, Закони України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, „Про запобігання та протидію домашньому насильству”, „Про протидію торгівлі людьми”.

3. Наявність або відсутність положень проекту нормативно-правового акта, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті нормативно-правового акта відсутні положення, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Проведення аналізу положень проекту нормативно-правового акта, які можуть порушувати принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті нормативно-правового акта відсутні положення, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Директор Юридичного департаменту
Міністерства соціальної політики України



О. Туліна

Заступник Міністра соціальної політики
України з питань європейської інтеграції



О. Чуркіна

_____ 2019 р.



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

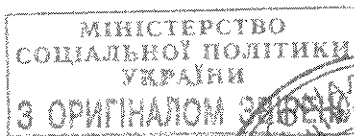
18.06.2019 № 80/0/99-19/312
На № 1802/0/219/52 від 21.06.2019

Д О В І Д К А

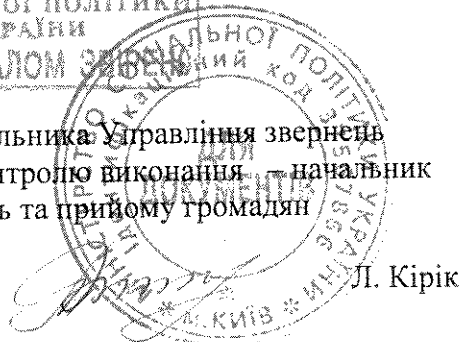
У зв'язку з відрядженням Міністра соціальної політики України А. Реви (наказ Міністерства соціальної політики України від 13.06.2019 № 930 „Про відрядження Міністра соціальної політики України”) виконання обов'язків Міністра соціальної політики України з 18 до 21 червня 2019 року включно покладено на заступника Міністра Шамбіра М. І. (наказ Міністерства соціальної політики України від 13.06.2019 № 842к „Про виконання обов'язків Міністра”).

Начальник Управління звернень для
громадян та контролю виконання документів

С. Гацанюк



Заступник начальника Управління звернень громадян та контролю виконання — начальник відділу звернень та прийому громадян



Л. Кірік