ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства
охорони здоров’я України
02 жовтня 2026 року № 1492

Рекомендації
щодо порядку проведення моніторингу дотримання роботодавцями вимог щодо подолання стигматизації шляхом формування толерантного ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз, зниження рівня дискримінації таких людей

1. Ці Рекомендації визначають підходи до організації та проведення моніторингу дотримання роботодавцями вимог щодо подолання стигматизації шляхом формування толерантного ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз, зниження рівня дискримінації таких людей (далі – моніторинг).

Ці Рекомендації призначені для методичного забезпечення діяльності установ, підприємств та організацій, які в межах своїх повноважень або статутної діяльності проводять моніторинг (далі – організатори моніторингу), а також можуть використовуватися роботодавцями для самооцінки заходів щодо подолання стигматизації та зниження рівня дискримінації людей, які хворіють на туберкульоз. Їх положення мають рекомендаційний характер і не встановлюють обов’язків щодо участі в моніторингу, подання інформації чи виконання рекомендацій.

Організаторами моніторингу можуть бути: Державна установа «Центр громадського здоров’я МОЗ України», центри контролю та профілактики хвороб МОЗ України, регіональні фтизіопульмонологічні центри.

2. У цих Рекомендаціях терміни вживаються у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, Основах законодавства України про охорону здоров’я, законах України «Про подолання туберкульозу в Україні», «Про систему громадського здоров’я», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про захист персональних даних».

3. Моніторинг рекомендується здійснювати шляхом збору, узагальнення та аналізу відкритої і добровільно наданої інформації з метою:

1) вивчення практик роботодавців щодо подолання стигматизації та зниження рівня дискримінації людей, які хворіють на туберкульоз;

2) визначення потреб в інформаційній та консультаційній підтримці щодо захисту трудових прав таких людей;

3) сприяння формуванню толерантного ставлення до таких людей у трудових колективах;

4) вивчення бар'єрів, що перешкоджають їх трудовій та соціальній інтеграції;

5) підготовки рекомендацій щодо створення інклюзивного та толерантного робочого середовища.

У межах моніторингу не здійснюються заходи державного нагляду (контролю), перевірки додержання законодавства конкретними роботодавцями, витребування документів, оформлення актів про порушення або надання обов'язкових до виконання приписів. Ці Рекомендації не змінюють встановлених законом повноважень органів державного нагляду (контролю).

4. Організаторам моніторингу рекомендується узгоджувати підготовку та узагальнення результатів моніторингу в межах своїх повноважень або статутної діяльності.

До інформаційно-аналітичної та консультаційної роботи можуть залучатися за згодою, а представники органів та організацій – також за погодженням з їх керівниками:

представники Державної служби України з питань праці та її територіальних органів у межах наявних повноважень;

представники органів місцевого самоврядування;

роботодавці та їх представники;

представники інститутів громадянського суспільства, зокрема правозахисних організацій та організацій людей, які перехворіли на туберкульоз;

представники професійних спілок.

5. Основними принципами проведення моніторингу є системність, об'єктивність, доказовість, людиноорієнтованість, недискримінація, конфіденційність та добровільність участі.

Учасник може не відповідати на окремі питання або припинити участь. Відмова від участі чи надання інформації не оцінюється в межах моніторингу як порушення законодавства.

6. Під час проведення моніторингу доцільно передбачати такі завдання:

1) збір, узагальнення та аналіз інформації про заходи роботодавців щодо формування толерантного ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз;

2) вивчення чинників стигматизації та дискримінації у трудовому середовищі;

3) аналіз результативності інформаційно-просвітницьких заходів на основі узагальнених даних;

4) узагальнення та поширення вітчизняних і міжнародних практик подолання стигматизації та дискримінації;

5) підготовка рекомендацій та визначення потреб роботодавців у методичній підтримці.

7. Джерелами інформації для проведення моніторингу можуть бути:

1) відомості, добровільно надані роботодавцями, зокрема за орієнтовним опитувальником, наведеним у додатку до цих Рекомендацій;

2) результати добровільних анонімних опитувань працівників;

3) узагальнені матеріали інформаційно-просвітницьких заходів, тренінгів, круглих столів, фокус-груп та інтерв'ю, отримані за згодою учасників;

4) оприлюднені результати досліджень з питань стигматизації та дискримінації, пов'язаних із туберкульозом;

5) узагальнена інформація, добровільно надана громадськими організаціями, професійними об'єднаннями та профспілками;

6) інформація з відкритих джерел;

7) знеособлені узагальнені відомості про звернення, опрацьовані в установленому законодавством порядку.

Збирання медичної документації, діагнозів та інших відомостей, що дають змогу ідентифікувати працівника у зв'язку із захворюванням на туберкульоз, у межах моніторингу не передбачається.

8. Напрямками та показниками моніторингу можуть бути:

1) рівень знань та обізнаності;

2) ставлення та поведінкові установки;

3) прояви стигматизації;

4) можливі прояви дискримінації;

5) бар'єри у сфері трудових відносин;

6) інформаційне та освітнє середовище;

7) динаміка змін.

Орієнтовний перелік показників та індикаторів моніторингу наведено у додатку 2 до Рекомендацій.

Перелік показників може змінюватися залежно від мети моніторингу, цільової групи, доступності інформації та обраних методів її збору.

Показники доцільно оцінювати у динаміці, що дає змогу визначати зміни у ставленні, рівні обізнаності та поширеності стигматизуючих і дискримінаційних практик.

9. Моніторинг рекомендується проводити з урахуванням напрямів інформаційно-аналітичної роботи його організаторів. За потреби доцільно проводити додаткові тематичні дослідження для уточнення узагальнених даних та визначення потреб в інформаційній і методичній підтримці.

10. Для організації моніторингу рекомендується визначати його тематику, орієнтовні строки та працівників, залучених до підготовки матеріалів. За потреби відповідні заходи можуть включатися до внутрішніх планів роботи організаторів моніторингу.

Такі плани не є планами перевірок роботодавців і не встановлюють для них обов’язків щодо участі, подання документів або звітності.

11. Тематику додаткових досліджень рекомендується визначати з урахуванням результатів аналізу узагальненої інформації, потреб учасників у консультаційній підтримці та пропозицій щодо оцінювання результативності інформаційно-просвітницьких заходів.

Звернення про можливе порушення прав конкретної особи розглядаються в порядку, встановленому законодавством, поза процедурою моніторингу. Їх надходження не є підставою для проведення перевірки роботодавця відповідно до цих Рекомендацій.

12. Моніторинг може здійснюватися дистанційно, шляхом добровільних консультаційних зустрічей або поєднання цих форматів. Час, місце та тематику зустрічі рекомендується попередньо погоджувати з її учасниками.

Зустріч на території роботодавця проводиться лише за його попередньою згодою та не передбачає огляду приміщень і робочих місць, перевірки документів або обов’язкового опитування працівників. Згода роботодавця не замінює добровільної згоди працівника на участь.

13. За результатами моніторингу рекомендується готувати узагальнені аналітичні довідки та рекомендації за участю робочої групи (у разі її утворення). Як орієнтир для організації цієї роботи може використовуватися строк до 10 календарних днів після завершення відповідних заходів.

Матеріали не містять висновків про додержання чи порушення законодавства конкретним роботодавцем. Рекомендації мають консультаційний характер; строки їх обов'язкового виконання та звітування роботодавців не встановлюються.

14. Результати моніторингу рекомендується використовувати для:

1) підготовки пропозицій щодо формування та реалізації державної політики з подолання стигматизації та дискримінації людей, які хворіють на туберкульоз;

2) планування інформаційно-просвітницьких і консультаційних заходів;

3) підготовки узагальнених аналітичних звітів;

4) удосконалення організації інформаційної та методичної підтримки роботодавців і працівників;

5) підвищення обізнаності трудових колективів щодо туберкульозу та формування толерантного ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз.

Результати доцільно оприлюднювати в узагальненій формі, яка не дає змоги ідентифікувати роботодавців та працівників. Для коректного тлумачення результатів рекомендується зазначати добровільний характер опитування, кількість відповідей та обмеження отриманих даних.

Директор Департаменту
громадського здоров'я **Тетяна СКАПА**

Додаток 1
до Рекомендацій
щодо порядку проведення моніторингу дотримання
роботодавцями вимог щодо подолання
стигматизації шляхом формування толерантного
ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз,
зниження рівня дискримінації таких людей
(пункт 7)

ОРІЄНТОВНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК

для роботодавців щодо заходів із подолання стигматизації та зниження рівня дискримінації людей, які хворіють на туберкульоз

Заповнюється добровільно. Найменування та ідентифікаційні дані роботодавця, персональні дані працівників не зазначаються. Будь-яке питання можна пропустити. Підтвердні документи не додаються. Відповіді використовуються лише в узагальненому вигляді для підготовки рекомендацій.

1. Чи проводилися у вашому трудовому колективі інформаційні заходи з формування толерантного ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз?

□ Так □ Ні □ Важко відповісти

2. Які заходи застосовувалися? (Можна обрати декілька відповідей.)

□ Поширення матеріалів □ Навчання або бесіди
□ Інші: _____ □ Не застосовувалися

3. Які питання потребують додаткового висвітлення?

□ Подолання упереджень □ Трудові права
□ Конфіденційність інформації про здоров’я
□ Загальні відомості про туберкульоз

4. Яка підтримка була б корисною?

□ Інформаційні матеріали □ Навчання
□ Консультації □ Підтримки не потребуємо

5. Ваші пропозиції щодо подолання стигматизації у трудовому середовищі (без відомостей про конкретних осіб):

_____

Додаток 2 до Рекомендацій щодо порядку проведення моніторингу дотримання роботодавцями вимог щодо подолання стигматизації шляхом формування толерантного ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз, зниження рівня дискримінації таких людей (пункт 4)

Орієнтовний перелік показників та індикаторів моніторингу

№	Напрям	Показник / індикатор	Джерело інформації	Рекомендований метод
1	**Знання та обізнаність**	Частка респондентів, які правильно визначають основні шляхи передачі туберкульозу	Опитування/ анкетування	Анкетування
		Частка респондентів, які знають про можливість ефективного лікування туберкульозу	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка респондентів, які знають, що людина після належного лікування може продовжувати трудову діяльність відповідно до стану здоров'я та медичних рекомендацій	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка роботодавців/працівників, які правильно розуміють ризики передачі туберкульозу	Опитування/анкетування	Анкетування
2	**Ставлення**	Частка респондентів, які позитивно ставляться до продовження трудової діяльності людиною, яка хворіє на туберкульоз	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка респондентів, які готові працювати в одному колективі з людиною, яка хворіє або хворіла на туберкульоз	Опитування/анкетування	Анкетування

		Частка роботодавців, які готові прийняти на роботу людину, яка хворіла на туберкульоз	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка респондентів, які підтримують повернення працівника до роботи після лікування відповідно до медичних рекомендацій	Опитування/анкетування	Анкетування
3	**Стигматизація**	Частка респондентів, які погоджуються зі стигматизуючими твердженнями щодо людей, які хворіють на туберкульоз	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка респондентів, які пов'язують туберкульоз виключно з певними соціальними групами або способом життя	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка респондентів, які вважають, що інформація про діагноз туберкульозу працівника має бути відома всьому трудовому колективу	Опитування/анкетування	Анкетування
4	**Дискримінація**	Кількість повідомлень про можливі прояви дискримінації людей, які хворіють або хворіли на туберкульоз, у сфері трудових відносин	Звернення, повідомлення, результати досліджень	Аналіз інформації
		Характер можливих проявів дискримінації: працевлаштування, продовження роботи, звільнення, професійний розвиток, повернення до роботи тощо	Звернення, повідомлення, дослідження	Контент-аналіз
5	**Трудові бар'єри**	Частка респондентів, які повідомляють про бар'єри, пов'язані зі стигмою або дискримінацією	Опитування/дослідження	Анкетування/інтерв'ювання

		Основні бар'єри для працевлаштування або повернення до роботи після туберкульозу	Опитування/інтерв'ювання	Якісний аналіз
6	**Конфіденційність**	Частка респондентів, які знають про необхідність дотримання конфіденційності інформації про стан здоров'я працівника	Опитування/анкетування	Анкетування
		Частка роботодавців, які знають про неприпустимість розголошення інформації про стан здоров'я працівника без належних правових підстав	Опитування/анкетування	Анкетування
7	**Інформаційне середовище**	Частка роботодавців/організацій, які проводили інформаційні або освітні заходи щодо туберкульозу	Опитування	Анкетування
		Наявність інформаційних матеріалів щодо туберкульозу у трудовому середовищі	Аналіз інформаційних матеріалів	Контент-аналіз
		Тематика та характер інформаційних матеріалів: шляхи передачі, профілактика, лікування, подолання стигми, права людини	Інформаційні матеріали	Контент-аналіз
8	**Динаміка**	Зміна рівня обізнаності у порівнянні з попереднім періодом	Результати повторних досліджень	Порівняльний аналіз
		Зміна ставлення до людей, які хворіють на туберкульоз	Результати повторних досліджень	Порівняльний аналіз
		Зміна поширеності стигматизуючих установок	Результати повторних досліджень	Порівняльний аналіз
		Зміна кількості та характеру повідомлень про можливі прояви дискримінації	Звернення, повідомлення, дослідження	Порівняльний аналіз