



Згідно з частиною третьою статті 179 Кодексу законів про працю України та частиною першою статті 18 Закону України «Про відпустки» після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

На період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, яка надається відповідно до норм статті 18 Закону України «Про відпустки», а на підставі медичного висновку — до досягнення дитиною шестирічного віку (частина шоста статті 179 Кодексу законів про працю України), за працівниками зберігається місце роботи (посада).

Зазначена категорія працівників не може бути звільнена з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (частина третя статті 184 Кодексу законів про працю України).

За бажанням жінки або осіб, які фактично доглядають за дитиною, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги у період відпустки для догляду за дитиною (частина восьма статті 179 Кодексу законів про працю України та частина четверта статті 18 Закону України «Про відпустки»).

Отже, частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається працівникові повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка або особа, яка фактично доглядає за дитиною, може на свій розсуд у будь-який час припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову «піти» у таку відпустку або, перебуваючи у такій відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

### ☐ ☐ ☐ **Зверніть увагу!**

Відповідно до частини третьої статті 64 [Господарського кодексу](#) України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників та штатний розпис.

Штатний розпис — це документ, який встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників.

Враховуючи зазначене, прийняття на роботу працівників має відбуватись згідно із штатним розписом та з посадовим окладом, визначеним штатним розписом.

Роботодавець не має права вивести працівницю поза штат (зокрема й під час її перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років).

Відповідні роз'яснення надані у листі Міністерства соціальної політики України від 16.05.2012 № 158/13/133-12.

### ☐ ☐ **Варто зазначити!**

На період перебування працівника у відпустці для догляду за дитиною роботодавець має право прийняти іншого працівника за умови укладення з ним строкового трудового договору відповідно до норм статті 23 Кодексу законів про працю України для заміщення тимчасово не зайнятої посади до фактичного виходу на роботу працівника, який перебуває у відпустці.

У разі коли у працівника закінчилась відпустка для догляду за дитиною або ж такий працівник виявив бажання стати до роботи на умовах неповного робочого часу, перебуваючи у цій відпустці, він виходить на роботу на посаду, яку обіймав до отримання зазначеної відпустки. Інший працівник, який на час перебування зазначеного працівника у відпустці працював на цій посаді за строковим трудовим договором, підлягає звільненню згідно з пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України (закінчення строку трудового договору).

**Дементьєва Ю. В.**

**Юрисконсульт Миколаївської обласної організації**

**Профспілки працівників освіти і науки України.**