Чи зберігається робоче місце за жінкою, якій надано відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку?

Чи зараховується час перебування жінки у зазначеній відпустці до стажу роботи?

Відповідно до частини 6 статті 179 Кодексу законів про працю України *(далі — КЗпП України)* у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Згідно з частиною 7 статті 179 КЗпП України відпустка для догляду за дитиною, передбачена частиною 6 статті 179 КЗпП України, може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

Відповідно до частини 1 статті 181 КЗпП України відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку (частина 6 статті 179 КЗпП України) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині 7 статті 179 КЗпП України, повністю або частково у межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

За особою, яка перебуває у зазначеній вище відпустці, зберігається попередня робота (посада) у тому самому навчальному закладі (установі освіти). Тарифікація таких осіб проводиться щорічно на загальних підставах у період тарифікації усіх працівників навчального закладу (установи освіти).

Відповідно до частини 2 статті 181 КЗпП України відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку (частина 6 статті 179 КЗпП України) зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи, а також до стажу роботи за спеціальністю. Час перебування жінки у зазначеній відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

На період відпустки без збереження заробітної плати, наданої жінці або особі, зазначеній у частині 7 статті 179 КЗпП України, для догляду за дитиною до досягнення останньою шестирічного віку, роботодавець (відділ освіти, керівник загальноосвітнього, дошкільного, позашкільного, вищого чи професійно-технічного навчального закладу) приймає на роботу на тимчасово не зайняте робоче місце (посаду) іншого працівника на умовах строкового трудового договору згідно з пунктом 2 частини 1 статті 23 КЗпП України.

Строковий трудовий договір може бути укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін. При цьому для уникнення спорів, роботодавець пропонує особі, яка приймається на тимчасово вільне робоче місце, подати заяву з проханням прийняти її на роботу за строковим трудовим договором на час перебування попереднього працівника (варто зазначити прізвище та ініціали) у відпустці для догляду за дитиною тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Наказ про прийняття на роботу працівника за строковим трудовим договором формулюється так, щоб було зрозуміло, що працівник приймається на роботу до моменту виходу попереднього працівника з відпустки. Працівник, прийнятий на роботу за строковим трудовим договором, ознайомлюється з відповідним наказом під особистий розпис.

Особа, яка перебуває у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення останньою шестирічного віку, має право вийти на роботу у будь-який час за її власним бажанням.

Працівник, який працював за строковим трудовим договором на робочому місці (посаді) зазначеної вище особи у період перебування останньої у відпустці, передбаченій частиною 6 статті 179 та статтею 181 КЗпП України, звільняється з роботи без написання відповідної заяви.