

## ***Жінка і декретна відпустка***

В Україні піти у декрет має право кожна жінка, починаючи з 30-го тижня її вагітності. Декретна відпустка є двох видів: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустка по догляду за дитиною до 3-х років. І кожному з цих відпусток потрібно оформлювати окремо.

Декретна відпустка обов'язково зараховується у трудовий стаж, до того ж за особою, яка йде у декрет, залишається її робоче місце.

Така відпустка надається на основі листа тимчасової непрацездатності, який видається у жіночій консультації. А оплата проводиться у розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи. Виплати отримують не тільки ті жінки, які працюють, але й ті, які до моменту виходу у відпустку не працювали. Єдине, що розмір цих виплат буде менший.

Якщо говорити про тривалість декретної відпустки, то вона може бути різною залежно від конкретної ситуації. Вагітній жінці, яка офіційно працевлаштована, надають декретну відпустку в 126 календарних днів (70 днів до та 56 днів після народження дитини). Якщо до пологів було менше, ніж 70 днів, то різниця переноситься на післяпологовий період. До того ж, якщо в жінки народжується двоє чи більше дітей або ж виникають післяпологові ускладнення, то термін декретної відпустки становить 140 календарних днів (70 днів до та 70 днів після пологів).

Вагітні і жінки, які мають дітей до трьох років, захищені також від всіляких нежіночих обов'язків та авралів на роботі: їх забороняється залучати до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження.

Якщо вагітні жінки відчувають, що не можуть належним чином впоратись із своїми трудовими обов'язками, вони можуть звернутись до роботодавця з проханням перевести їх на легшу роботу. При переведенні зберігається середній заробіток за попередньою роботою. При цьому необхідно надати відповідний медичний висновок, який підтверджує вагітність і неможливість виконання попередньої роботи. До того часу, поки роботодавець не вирішить питання про надання вагітній іншої роботи, вона повинна бути звільнена від виконуваної нею роботи і всі пропущені внаслідок цього робочі дні мають бути оплачені в розмірі середнього заробітку.

Законодавство України гарантує кожній жінці право на відпочинок, зокрема, до, під час і після пологів, щоб повною мірою відчути радість материнства. Тому згідно зі ст. 179 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та ст. 18 Закону «Про відпустки» після закінчення відпустки по вагітності та пологах за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Така жінка на період перебування у декретній відпустці та відпустці по догляду за дитиною набуває статус «декретниці».

Варто наголосити, що відповідно до ст.179 Кодексу законів про працю та ст. 18 Закону «Про відпустки» відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається матері, батькові, дідусю або іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одному з прийомних батьків.

Таку відпустку можна отримати в установі/організації, де працює особа, написавши відповідну заяву. Але слід пам'ятати, що якщо відпустку бере хтось із членів сім'ї, то він повинен надати довідку з місця роботи молодій мамі.

На період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років (на підставі медичного висновку – до шести років) за працівником зберігається місце роботи (посада) на підставі ст. 2 Закону «Про відпустки». Відповідно, після закінчення відпустки працівник має право й надалі працювати на тому ж місці роботи, на тій самій посаді.

Відповідно до ст. 85 Закону України «Про державну службу» жінка, яка перебуває у декретній відпустці повинна не пізніше як за 14 календарних днів повідомити про свій вихід на роботу.

При цьому вона може на свій розсуд у будь-який час припинити відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або, перебуваючи у відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, що повинно бути підтверджено медичним висновком, така відпустка може бути продовжена до досягнення нею шестирічного віку.

Зазначена категорія працівників також не може бути звільнена з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення. Однак і тут законодавець потурбувався про їхній захист та встановив, що в такому разі роботодавець повинен обов'язково працевлаштувати цю особу на іншому підприємстві.

Понад того, якщо роботодавець дізнався про вагітність працівника і відверто натякає на те, щоб вона написала заяву про звільнення за власним бажанням, це є порушення закону, за яке винні особи можуть бути притягнені до адміністративної (ст. 41 КУпАП) чи кримінальної (ст.172 КК України) відповідальності. Але якщо жінку все-таки звільнили, не аргументуючи це рішення письмово, просто дізнавшись про вагітність, це рішення можна оскаржити у суді у місячний термін із дня отримання трудової книжки або копії наказу про звільнення.

Управління персоналу  
Головного територіального  
управління юстиції у місті Києві