

## **Офіційне працевлаштування: топ 5 гарантій поєднання професійних і сімейних обов'язків**

Офіційне працевлаштування дозволяє вдало поєднувати виконання як професійних, так і сімейних обов'язків, користуючись додатковим соціальним захистом. Трудове законодавство сприяє тому, щоб працівники не лише мали належні умови роботи, а й могли виконувати обов'язки, які вони несуть як члени сім'ї. Зокрема, ціла низка норм Кодексу законів про працю України уможливує реалізацію права на материнство чи батьківство.

Передусім, особливі пільги гарантуються вагітним жінкам, жінкам, що мають дитину віком до 3 років, а також самотніми матерями, що мають дітей віком до 14 років (ст. 184 КЗпП). Проте скористатися перевагами можуть і батьки (якщо виховують дітей без матері), один із прийомних батьків, один з батьків-вихователів (ст. 186-1 КЗпП). Закликаючи громадян працювати офіційно, державна служба зайнятості нагадує про основні гарантії у сфері поєднання професійних і сімейних обов'язків:

### **1. Обмеження на надурочні, нічні роботи і відрядження.**

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП). Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (стаття 177 КЗпП). Навіть у надзвичайних випадках, зазначених у статті 33 КЗпП, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до 6 років, без їх згоди.

### **2. Надання додаткових відпусток.**

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів. Чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, за його бажання в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження зарплати тривалістю до 14 календарних днів (ст. 25 Закону 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. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини чи іншими родичами або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів (ст. 18 Закону про відпустки). Окремо слід звернути увагу на відпустки, що надаються у разі усиовлення дитини (ст. 18-1 Закону про відпустки). Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, а також матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, самотній матері чи батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в

лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 182-1 КЗпП).

### **3. Встановлення додаткового захисту від звільнення.**

Звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, окрім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору (ст. 184 КЗпП). Варто підкреслити, що додатковою гарантією збереження робочого місця також слугує норма про заборону встановлювати випробування для вагітних жінок, а також одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (ст. 26 КЗпП).

### **4. Забезпечення переважного права працювати на гнучких умовах.**

За бажання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що перебуває під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ст. 56 КЗпП). Окрім того, відповідно до ст. 179 КЗпП особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, можуть працювати на умовах вдома.

### **5. Можливість скористатися лікарняним у разі хвороби дитини.**

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю по догляду за хворою дитиною віком до 14 років виплачується застрахованій особі з першого дня за період, протягом якого дитина за висновком лікаря потребує догляду, але не більше 14 календарних днів. Це передбачає стаття 22 Закону про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

**Кіровоградський міськрайонний центр зайнятості**