Одеська обласна організація

ПРОФСПІЛКА
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Інформаційний бюлетень

№ 24

травень 2021 р.

Зміни до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною

Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною

Нещодавно Верховна Рада прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 р. № 1401-IX *(законопроєкт № 3695 від 19.06.2020 р.).*

В даному Законі пропонується забезпечити рівні можливості матері та батька на догляд за дитиною та поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками; усунути законодавчі прогалини, які обмежують права чоловіка на відпустку для догляду за дитиною; створити передумови для посилення ролі батька у процесі виховання дітей та розвитку відповідального батьківства в Україні.

Відпустка при народженні дитини

Законотворці визначили новий вид відпустки — одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини, яка надається тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів. Відповідно до ст. 77^3 КЗпП України та ст. 19^1 Закону України «Про відпустки», її надаватимуть таким працівникам:

- чоловіку, дружина якого народила дитину;
- батьку дитини у разі, якщо він не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, але які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- бабі або діду, або іншому повнолітньому родичеві дитини, який фактично доглядає за дитиною, якщо мати (батько) дитини є одинокою матір'ю (батьком).

Відпустка при народжені дитини надається лише одній з осіб, вказаних у частині першій статті 77^3 КЗпП України та ст. 19^1 Закону України «Про відпустки».

Відповідно до ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок **власних коштів** на підприємствах і в організаціях для **працівників**, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких **матерів та батьків**, які виховують і утримують одну дитину або більше дітей та батьків, що виховують дітей без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі.

Тривалість відпустки — до 14 календарних днів. Прийменник «до» фактично означає, що можна брати і меншу кількість днів, але навряд чи хтось із працівників виявить таке бажання.

Така відпустка надаватиметься без урахування святкових та неробочих днів.

Простіше кажучи, тут діють схожі правила, як і з продовженням щорічної відпустки на святкові та неробочі дні. До речі, нагадуємо, що перелік святкових і неробочих днів, робота в які не проводиться, наведено у ст. 73 КЗпП. Тож саме ці дні не враховуються при визначенні тривалості таких відпусток.

Коли її можна використати. Роботодавець надає таку відпустку не пізніше трьох місяців із дня народження дитини. Тобто відлік беремо саме з дати народження дитини.

Визначити можливу кінцеву дату, з якої ще можна буде узяти таку відпустку, допоможе ст. 241^1 КЗпП:

Наприклад, якщо дитина народилася 10 квітня (тобто до набрання чинності цим законом), то право батька піти у відпустку при народженні дитини закінчуватиметься 11 липня. Простіше кажучи, ще 10 липня він матиме право піти у відпустку на 14 календарних днів, а ось з 11 липня піти у таку відпустку він уже не має права.

Як бачите, законодавець фактично встановив строк давності, після якого втрачається право на таку відпустку.

Тож у разі її невикористання протягом дозволеного законодавством часу право на таку відпустку у працівника «згорає», а отже, і ніякої грошової компенсації за неї не буде.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Законодавець визначив таку відпустку як соціальну та одноразову, тож поділ цієї відпустки на частини **не допускається**.

Відмовити у наданні відпустки при народженні дитини роботодавець не має права.

Підтверджуючі документи. Найцікавіше — які документи необхідно надати працівнику для отримання такої відпустки? Як роботодавцю впевнитися в тому, що працівник дійсно має підстави для такої відпустки?

Законодавці пропонують надавати роботодавцем таку відпустку на підставі письмової заяви відповідної особи. У свою чергу особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, має надати роботодавцю копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом **30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку**.

Дуже дивний механізм надання відпустки пропонують законодавці. Адже зазвичай, працівник надає необхідні документи та заяву і вже потім роботодавець відправляє його у відпустку.

Тож поки що не зрозуміло, як роботодавець повинен перевірити на підставі однієї тільки заяви, чи має право працівник на відпустку при народженні дитини (якщо мова йде, наприклад, про «цивільний шлюб») та чи не втратив він право на таку відпустку через сплив тримісячного строку з дня народження дитини. Також не зазначено і ніяких наслідків у разі ненадання копій відповідних документів протягом 30 календарних днів з дня виходу у відпустку.

Сподіваємось, що, можливо, КМУ наведе цей механізм надання відпустки та відповідальність за незаконне її використання. Адже самим законом передбачено, що КМУ у межах місяця з дати набрання чинності має розробити Порядок надання відпустки при народженні дитини.

Соцвідпустка на дітей

До змін. До внесених змін право на соцвідпустку на дітей передбачено для:

• жінки, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину;

• матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

• одинокій матері;

• 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, чи одному з прийомних батьків, піклувальнику, одному з батьків-вихователів.

Як бачите, до змін, що розглядаються, соцвідпустка на дітей передбачалася для батька дитини/дітей, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі). Інших випадків надання соцвідпустки батьку дитини не передбачалося.

Після змін. Після набрання чинності цим законом право на таку відпустку отримають:

• **один з батьків**, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;

• **матір (батько)** особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

• одинока матір;

• **батько** 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);

• особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, один із прийомних батьків, піклувальник, один із батьків-вихователів.

Як бачите, батьку, який має двох або більше дітей до 15 років, надали право на соцвідпустку на дітей за ст. 19 Закону про відпустки, але за умови, що матір дітей у цю відпустку не піде.

Тож батькам доведеться обирати, хто саме скористається такою відпусткою. Це означає, що необхідно буде надавати документальне підтвердження того, що другий з подружжя такою відпусткою не користувався.

Тривалість відпустки. У цій частині змін не відбулося, тож, як і раніше, у загальному випадку тривалість соцвідпустки на дітей становить 10 календарних днів. Але за наявності декількох підстав для її надання загальна тривалість такої відпустки не може перевищувати 17 календарних днів.

Коли її можна використати. До змін, що розглядаються, соцвідпустка на дітей надавалася особам, які **фактично працюють** (виконують свої трудові обов'язки). З цього випливало, що права на таку відпустку у працівниць за календарні роки, в які вони не працювали, не було.

Такий висновок можна було зробити з самого формулювання норми про надання такої відпустки: «жінці, **яка працює** і має двох або більше дітей…». До речі, саме так трактували цю норму фахівці Мінсоцполітики (див. *листи від 06.02.2018 р. № 203/0/101-18/284, від 05.08.2016 р. № 435/13/116-16, від 20.10.2011 р. № 307/13/133-11*).

Із набранням чинності цього Закону, формулювання змінилося і починається ця норма вже так: «одному з батьків, які мають двох або більше дітей…».

Фактично, це вказує на те, що право на таку відпустку не залежить від того, є відпрацьовані дні у календарному році, за який надається соцвідпустка, чи ні. Тож виходить, що за календарні роки, в які жінка не працювала у зв'язку з перебуванням у відпустці для догляду за дитиною до 3 або 6 років, вона має право на соцвідпустку. Або ж може передати це право своєму чоловікові.

З огляду на такий порядок надання соцвідпустки, можна тільки поспівчувати кадровику у питанні визначення днів соцвідпуски, які підлягатимуть компенсації при звільненні. Для цього треба зібрати велику купу документів, за якими буде визначено, хто з подружжя та коли використав цю відпустку.

Скорочений робочий час

Ще одним бонусом від законодавця для батька дитини стала можливість установлення йому скороченої тривалості робочого часу.

Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується на певну кількість годин, проте працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки/окладу.

Це одна з основних відмінностей скороченого робочого часу від неповного (див. *лист Мінсоцполітики від 22.03.2006 р. № 1993/0/14-06/13*).

Так, за новими правилами, скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися для працівників, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Як бачите, у цій нормі вжито формулювання «для працівників», отже, право на скорочений робочий час має і мати дитини, і батько.

Варто також враховувати, що встановлення для зазначеної категорії працівників скороченої тривалості робочого часу — це право, а не обов'язок роботодавця.

Тож погоджуватися його встановлювати він не зобов'язаний.

Відпустка по догляду за дитиною до 3 (6) років

До змін. Традиційно право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років у батька дитини було похідним від права матері, тобто лише мати може делегувати право на відпустку батькові чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

Тож скористатися цією відпусткою батько дитини міг лише у разі, якщо мати дитини має право на таку відпустку, але не скористалася нею або перервала відпустку і вийшла на роботу до роботодавця. На практиці це призводить до того, що батько, мати дитини якого є самозайнятою особою або фізичною особою — підприємцем, обмежений у праві скористатися відпусткою для догляду за дитиною, оскільки така жінка не перебуває в трудових відносинах та не має права на будь-який вид відпустки.

Після змін. За правилами нового закону право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку мають в рівній мірі кожен з батьків дитини (матір або батько). Але оскільки така відпустка надається тільки одному з батьків, то доведеться отримувати підтверджуючі документи, що один з них не скористався правом на таку відпустку.

При цьому додалося паперового клопоту і для баби, діда чи іншого родича, якщо вони фактично доглядатимуть за дитиною і вирішать використати відповідну відпустку. Адже з набранням чинності цим законом їм доведеться для оформлення відпустки за місцем роботи подати такі документи:

• заяву про надання відпустки для догляду за дитиною;

• копію свідоцтва про народження дитини;

• довідки з місця роботи батьків про те, що вони не перебувають у такій відпустці.

І ще одна новація: у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, одному з батьків дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Тож право на таку відпустку отримав і батько на рівні з матір'ю дитини.

Хоча і зараз, замість мами, у таку відпустку можуть піти працюючі тато дитини, бабуся, дідусь чи інші родичі, які фактично доглядатимуть за цією дитиною.

Причому відпустка для догляду від 3 до 6 років може бути надана зазначеним особам навіть у разі, коли мама дитини перебуває у відпустці для догляду за молодшою дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Річ у тому, що законодавство не обмежує права працівників у наданні відпустки без збереження заробітної плати.

А відпустка до 6 років належить саме до такого виду відпустки (із цього приводу є стареньке, але й досі актуальне роз'яснення Мінсоцполітики в *листі від 01.09.2011 р. № 252/13/133-11*).

Разом із цим відтепер буде чітко прописано, що про достроковий вихід із таких відпусток потрібно буде попереджати не пізніш як за 10 календарних днів.

Як надати відпустку для догляду за дитиною до 3 років

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька роботодавець надає відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Право оформити відпустку на рівних з матір'ю батько отримав 09.05.2021 року. Зміни внесли до працю України (далі — КЗпП) та частини 1 статті 18 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96 (далі — Закон про відпустки).

Оформляємо відпустку для догляду за дитиною

Десятиріччями мати дитини мала пріоритетне право оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років).

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 № 1401-IX, що діє з 09.05.2021, зрівняв право на відпустку до 3 років матері та батька дитини.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надають відпустку до 3 років (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96; далі — Закон про відпустки).

Відпустку до 3 років надають за заявою матері або батька дитини повністю або частково в межах установленого періоду та оформлюють наказом (розпорядженням) роботодавця (ч. 3 ст. 20 Закону про відпустки).

З 09.05.2021 року Закон про відпустки не вимагає, щоб для оформлення відпустки до 3 років батько чи мати дитини надав(ла) довідку з місця роботи другого з батьків, що той (та) не перебуває у такій відпустці. Довідку з місця роботи (навчання, служби) одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки має надати баба, дід чи інший родич, що фактично доглядає за дитиною, і хоче оформити відпустку до 3 років (ч. 4 ст. 20 Закону про відпустки).

Проте частина 1 статті 18 Закону про відпустки і частина 3 статті 179 КЗпП надають право на відпустку до 3 років **одному з батьків дитини** — матері або батькові. Для того, щоб дотримати норми роботодавець вправі запропонувати працівнику чи працівниці, аби разом із заявою про відпустку і свідоцтвом про народження дитини він чи вона подали довідку, що другий із батьків не перебуває у відпустці до 3 років.

Проте з огляду на некоректно виписані нові норми, працівник чи працівниця може подати в суд на роботодавця, який без такої довідки відмовить у відпустці. Суд може зобов'язати роботодавця надати відпустку до 3 років другому з батьків без довідки, тому що Закон про відпустки не передбачає її надавати.

Відпустку до 3 років надають на період, який працівник вказав у заяві, або до дати досягнення дитиною трирічного віку (включно).

Відпустка для догляду за дитиною може бути оформлена **з будь-якого дня**.

Причому не обов'язково, щоб це був саме робочий день. Річ у тому, що тривалість відпусток розраховується **в календарних днях** (ч. 1 ст. 5 Закону про відпустки). Будь-яких норм, які зобов'язували б надавати відпустку працівникові з робочого дня або забороняли надавати відпустку з вихідного (святкового, неробочого) дня, чинне законодавство не містить.

Особа, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до 3 років, **може в будь-який час перервати таку відпустку** і вийти на роботу на умовах повного або неповного робочого часу. Тому в наказі про надання відпустки для догляду за дитиною до 3 років **конкретну дату закінчення**

такої відпустки не зазначають. Текст наказу може бути таким: «*Надати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з 15.12.2021 р.*».

Довідка з місця роботи матері, що вона не перебуває у відпустці для догляду за дитиною до 3 років

ДОВІДКА

з місця роботи

18.05.2021 м. Одеса № 20

_____ (ПІБ) працює _____(посада) _____(назва закладу) і станом на _____ (дата) не перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Довідка видана для надання за місцем роботи чоловіка _____(ПІБ) для оформлення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

_____ _____ _____

(посада) *(підпис)* *(ініціали, прізвище)*

Чи має право сумісник на відпустку для догляду за дитиною до 3 років?

Так, має. Право на відпустки мають громадяни, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (ч. 1 ст. 2 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки).

Частина 1 статті 18 Закону про відпустки надає право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку матері або батьку дитини. При цьому не конкретизує форму працевлаштування працівниці чи працівника — основне місце роботи чи за сумісництвом.

На працівників-сумісників **поширюються в загальному порядку норми трудового законодавства** про прийняття та звільнення з роботи, встановлення неповного робочого часу, надання відпусток тощо.

Це означає, що працівник має право оформити відпустку для догляду за дитиною до 3 років **відразу на обох місцях роботи**: за основним місцем роботи і за сумісництвом.

Збереження місця роботи (посади) на період надання відпустки гарантоване ч. 3 ст. 2 Закону про відпустки. Ця норма поширюється як на основних працівників, так і на сумісників.

Виходячи із цього, за особою, яка працює **за сумісництвом** і якій надана відпустка для догляду за дитиною до 3 років, **зберігається місце роботи (посада) на період такої відпустки**.

Чи можна надати відпустку для догляду за дитиною до 3 років на підставі довідки з пологового будинку?

Не можна. Підстава надати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку — свідоцтво про народження дитини, видане органами державної реєстрації актів цивільного стану.

Медичне свідоцтво про народження (форма № 103/о; далі — медичне свідоцтво) видають заклади охорони здоров'я для забезпечення реєстрації народження дитини в органах реєстрації актів цивільного стану (п. 1.1 Інструкції щодо заповнення та видачі медичного свідоцтва про народження (форма № 103/о), затвердженої наказом МОЗ України від 08.08.2006 № 545). Про це зазначено й у самому медичному свідоцтві.

Окрім того, стаття 122 Сімейного кодексу України визначає медичне свідоцтво як один із документів, на підставі якого визначають походження дитини, а не встановлюють факт її народження.

Держава офіційно визнає та підтверджує факт народження дитини через державну реєстрацію народження фізичної особи та її походження (ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 01.07.2010 № 2398-VI; далі — Закон про державну реєстрацію).

Щоби засвідчити факт державної реєстрації народження дитини, органи державної реєстрації актів цивільного стану видають свідоцтво про народження (ч. 1 ст. 18 Закону про державну реєстрацію). Форму свідоцтва затвердив КМУ постановою «Про затвердження зразків актових записів цивільного стану, описів та зразків бланків свідоцтв про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 10.11.2010 № 1025.

Чи має право батько на відпустку для догляду за дитиною, якщо мати дитини — приватний підприємець?

Так. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надають відпустку для

догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років) (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96). Тобто одночасно батько і мати дитини не можуть перебувати у такій відпустці.

Працівник може надати на підприємство виписку чи витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань (ЄДР), що мати дитини зареєстрована як фізична особа — підприємець. Проте це не доводить, що вона ніде не працює як найманий працівник і, відповідно, не оформлювала відпустку до 3 років. Із довідок ПФУ за формами ОК-5 та ОК-7 не зрозуміло, застрахована особа перебуває у трудових чи цивільно-правових відносинах. До того ж, починаючи з 2021 року інформація про страховий стаж в Реєстрі застрахованих осіб на порталі ПФУ з'являється із запізненням у декілька місяців.

На сьогодні тільки трудова книжка матері дитини, в якій останній запис — про звільнення, підтверджує, що вона ніде не працює за трудовим договором. Після 10.06.2021 року подання трудової книжки при прийнятті на роботу стане необов'язковим. Тож на записи в трудовій книжці не можна буде спиратися. Тобто після цієї дати батько дитини не зможе надати жоден документ, який достеменно підтверджує, що мати дитини не перебуває у відпустці до 3 років.

Пропонуємо рішення. Працівник у заяві з проханням надати відпустку може зазначити, що його дружина ніде не працює, і, відповідно, не перебуває у відпустці до 3 років. Роботодавець ніяк не зможе перевірити цю інформацію, тож доведеться сподіватися на правдивість відомостей, зазначених працівником у заяві.

Чи має право батько на відпустку для догляду за дитиною, якщо мати дитини ніде не працює?

Так. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надають відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років) (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96). Тобто одночасно батько і мати дитини не можуть перебувати у такій відпустці.

На сьогодні тільки трудова книжка матері дитини, в якій останній запис — про звільнення, підтверджує, що вона ніде не працює за трудовим договором. З 10.06.2021 року подання трудової книжки при прийнятті на роботу стане необов'язковим. Тож на записи в трудовій книжці не можна буде спиратися. Тобто після цієї дати батько дитини не зможе надати жоден документ, який достеменно підтверджує, що мати дитини не перебуває у відпустці до 3 років.

Пропонуємо рішення. Працівник у заяві з проханням надати відпустку може зазначити, що його дружина ніде не працює, і, відповідно, не перебуває у відпустці до 3 років. Роботодавець ніяк не зможе перевірити цю інформацію, тож доведеться сподіватися на правдивість відомостей, зазначених працівником у заяві.

Чи мають право і батько, і мати на відпустку для догляду за дитиною до 3 років, якщо народилася двійня?

Ні, на відпустку має право один з батьків. За бажанням матері або батька дитини одному з них надають відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ч. 3 ст. 179 КЗпП).

Батьки не мають права одночасно перебувати у такій відпустці, якщо дітей двоє або більше. Подружжя має вирішити, хто з них доглядатиме за дітьми.

Як оформити відпустку для догляду за дитиною до 3 років працівниці, яка народила за кордоном?

Працівниця може оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років) на підставі легалізованого свідоцтва про народження дитини та довідки з місця роботи батька, що він не оформлював таку відпустку.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини надають відпустку до 3 років (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Зазвичай, працівниця подає свідоцтво про народження дитини установленого в Україні зразка. Якщо дитина народилася за кордоном, свідоцтво випишуть іноземною мовою. Його потрібно легалізувати.

Залежно від укладеного Україною договору, держави умовно поділяють на:

1) країни, документи яких достатньо перекласти українською та засвідчити у нотаріуса правильність фотокопії і правильність перекладу;

2) країни, документи яких потрібно апостилізувати (наприклад, США);

3) країни, документи яких повинні пройти повну консульську легалізацію.

Чи отримає жінка допомогу при народженні дитини під час відпустки по догляду до 3 років?

Так, отримає. Жінці, яка в період перебування у відпустці для догляду за дитиною до 3 років народила другу дитину, оплачується листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами, але відпустка у зв'язку з

вагітністю та пологами не оформляється (*лист Мінпраці від 12.07.2010 р. №201/13/116-10*). При цьому наказ про надання відпустки для догляду за другою дитиною видається тільки **з наступного дня після дати, коли першій дитині виповниться 3 роки**. Чинним законодавством не передбачено оформлення одночасно двох відпусток для догляду за першою і другою дитиною до 3 років.

Допомогу при народженні дитини надають одному з батьків дитини (опікуну), який постійно проживає разом із дитиною (ч. 1 ст. 10 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 № 2811-XII; далі — Закон № 2811).

Виплату допомоги при народженні дитини припиняють у разі:

- позбавлення отримувача допомоги батьківських прав;
- відібрання дитини в отримувача допомоги без позбавлення батьківських прав;
- тимчасового влаштування дитини на повне державне утримання;
- припинення опіки або звільнення опікуна від його повноважень щодо конкретної дитини;
- нецільового використання коштів і незабезпечення отримувачем допомоги належних умов для повноцінного утримання та виховання дитини;
- виникнення інших обставин.

Підстава — частина 9 статті 11 Закону № 2811.

Перелік підстав, за яких припинять виплату допомоги при народженні дитини, — вичерпний. Конституційний Суд визнав таким, що не відповідає Конституції України та є неконституційним, формулювання «у разі виникнення інших підстав» (рішення Конституційного Суду від 08.06.2016 р. № 3-рп/2016).

Допомогу при народженні дитини виплачують не залежно від того, чи отримує доходи працівник, наприклад, за виконання робіт за цивільно-правовими договорами або роботу за сумісництвом.

Як прийняти працівника на «двічі декретну» посаду?

В заяві і наказі про прийняття на роботу зазначають про строковість договору та вказують прізвища працівниць, на місця яких приймають працівника.

Розгляньмо на прикладі. На період перебування основного працівника у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років) прийняли іншого працівника за строковим трудовим договором. Через рік працівниця-строковик теж оформила відпустку до 3 років. Підприємство хоче прийняти на цю ж посаду третього працівника. Що у такій ситуації має вказати третій працівник у заяві про прийняття на роботу, а кадровик — у наказі?

Строковий трудовий договір укладають, коли трудові відносини не можна встановити на невизначений строк з урахуванням одного з чинників:

- характеру роботи;
- умов виконання роботи;
- інтересів працівника;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Підстава — частина друга статті 23 КЗпП.

У заяві працівника про прийняття на посаду, яку вже обіймають два інші працівники, що перебувають у відпустках, та в наказі про прийняття на роботу зазначають:

- про строковість трудового договору;
- прізвища обох працівниць, на місце яких приймають працівника.

Якщо перший чи другий працівник припинить відпустку або якщо відпустка закінчиться, третього працівника звільняють у зв'язку із закінченням строку трудового договору, за пунктом 2 статті 36 КЗпП.

Робота під час відпустки

Якщо працівниця хоче працювати під час відпустки до 3 років, запропонуйте їй припинити відпустку й оформити роботу на умовах неповного робочого часу. Так кадровику зручніше вести діловодство, а працівниця нічого не втратить. Якщо жінка не погоджується — оформіть роботу на умовах неповного робочого часу під час відпустки до 3 років.

Мати або батько дитини, баба, дід чи інший родич, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину та одного із прийомних батьків) під час відпустки до 3 років може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома, якщо має бажання (ч. 4 ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки).

Накази про встановлення неповного робочого часу і про відпустку для догляду за дитиною за строками зберігання належать до однієї групи наказів — накази з кадрових питань тривалого (75 років) строку зберігання (ст. 16 Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Мін'юсту від 12.04.2012 № 578/5).

Тому встановлення неповного робочого часу оформлюють:

- одним наказом — одночасно із наданням відпустки;
- різними — якщо працівниця вже у відпустці.

Підстава для наказу — заява.

Чи може жінка під час відпустки для догляду за дитиною до 3 років працювати на іншому підприємстві?

Так, якщо законодавство не забороняє їй працювати за сумісництвом.

Закон не визначає, на якому саме підприємстві може працювати жінка під час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років): на «своєму», чи на іншому. Якщо працівниця вирішила працювати під час відпустки до 3 років на іншому підприємстві, або на «своєму», але на іншій посаді, роботодавець має укласти з нею трудовий договір про роботу за сумісництвом.

Припинення відпустки

Щонайпізніше за 10 к. д. до дня дострокового припинення відпустки працівниця подає заяву, що хоче припинити відпустку до 3 років (ч. 9 ст. 179 КЗпП). У заяві вказує дату, з якої стане до роботи. На підставі заяви видайте наказ про припинення відпустки.

Чи можна припинити відпустку для догляду за дитиною до 3 років та надати її знову?

Так. Працівниця має право неодноразово припиняти та оформляти відпустку знову, допоки дитині не виповниться три роки.

Відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років) надають повністю або частково у межах установленого періоду та оформлюють наказом роботодавця (ч. 1 ст. 181 КЗпП).

Відпустку надають до дати, коли дитині виповниться 3 роки. Упродовж цього періоду мати, батько дитини або інший родич мають право у будь-який час припинити відпустку, а потім знову оформити. Це може повторюватися неодноразово, за потреби.

Єдина умова — працівниця має повідомити роботодавця не пізніш як за 10 к. д. до дня дострокового припинення такої відпустки (ч. 9 ст. 179 КЗпП).

Чи має право роботодавець відмовити жінці у проханні припинити відпустку до 3 років?

Роботодавець не має права відмовити працівниці, яка попросить достроково припинити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років). Працівниця має повідомити роботодавця щонайменше за 10 к. д. до дня припинення відпустки (ч. 9 ст. 179 КЗпП). Тому якщо працівниця повідомить роботодавця менше, аніж за 10 к.д., роботодавець має право відмовити працівниці не взагалі припинити відпустку до 3 років, а саме з дати, яку зазначила працівниця у заяві.

Чи може працівник припинити відпустку для догляду за дитиною до 3 років, якщо на його місці працює строковик?

Так, має право. Відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (далі — відпустка до 3 років) надають за заявою матері, батька або особи, яка фактично доглядає за дитиною, повністю або частково в межах установленого терміну. На цей період роботодавець має право укласти строковий трудовий договір з іншим працівником. Особливість такого трудового договору — його припиняють, коли дитині працівниці виповниться три роки, або раніше — якщо працівниця достроково припинить відпустку до 3 років і стане до роботи.

Роботодавець зберігає місце роботи (посаду) за працівником на час відпустки (ст. 2 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР). Працівниця має повідомити роботодавця щонайменше за 10 к. д. до дня припинення відпустки (ч. 9 ст. 179 КЗпП). За цей час роботодавець готує документи і напередодні її виходу на роботу звільняє у зв'язку із закінченням строкового трудового договору працівника, що працював на її місці.

Якщо на місці «декретниці» працював працівник, які має обмеження на звільнення, його звільняють за окремою процедурою — з обов'язковим працевлаштуванням.

Вихід на роботу по закінченні відпустки

Напередодні закінчення відпустки до 3 років зателефонуйте працівниці і нагадайте, коли вона має вийти на роботу. Запитайте жінку, чи оформлюватиме відпустку без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку. Відтак знатимете, що робити зі строковиком на її місці — звільняти чи продовжувати строковий трудовий договір.

Чи видавати наказ про вихід працівниці на роботу після відпустки до 3 років?

Ні. Законодавство не вимагає оформлювати жодних наказів у зв'язку із закінченням відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Як і у випадку, коли закінчується будь-яка інша відпустка, працівниця стає до роботи у перший робочий день після її закінчення.

У який день має стати до роботи жінка після відпустки до 3 років?

Працівник, в якого закінчується відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, приступає до роботи у перший робочий день за графіком роботи після дня, в який дитині виповниться три роки.

Такий висновок ґрунтується на нормах цивільного та трудового права.

Розгляньмо на прикладі. Перебіг строку починається із наступного дня після відповідної календарної дати або настання події, з якою пов'язано його початок (ст. 253 Цивільного кодексу України).

Якщо дитина народилася 10.05.2020, відлік днів її життя починають із наступної доби — з 11.05.2020. Таким чином урівнюють усіх дітей, які народилися 10 травня, — і того, хто народився в 0 год. 1 хв., і того, хто народився о 23 год. 59 хв. Наступного дня, 11 травня, їм усім виповниться 1 день.

Строк, що обчислюють роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку (ч. 2 ст. 241-1 КЗпП).

Отже, якщо дитина народилася 10.05.2020, три роки їй виповниться 10.05.2023. З 11.05.2023 працівниця має стати до роботи.

І нарешті, якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважають найближчий робочий день (ч. 5 ст. 241-1 КЗпП).

Відпустка і стаж для пенсії

Страховий стаж для пенсії зарахують особі, яка доглядала за дитиною до 3 років та одержувала державну допомогу для догляду за дитиною або допомогу при народженні (усиновленні) дитини. Чи перебувала особа у цей період у трудових відносинах та чи оформлювала відпустку до 3 років — не має значення.

До 01.01.2004 р. до стажу роботи, який дає право на трудову пенсію, зараховують час догляду непрацюючої матері за малолітніми дітьми, але не довше ніж до досягнення кожною дитиною 3-річного віку (п. «ж» ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII; далі — Закон про пенсійне забезпечення). Підстави — свідоцтво про народження дитини та трудова книжка, де немає запису про роботу в період догляду за дитиною до трьох років.

Якщо особа в цей період перебувала у трудових відносинах і оформлювала відпустку до 3 років, його зараховували до загального стажу роботи (ч. 2 ст. 181 КЗпП).

Із 01.01.2004 р. набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV (далі — Закон № 1058). З цього моменту страховий стаж обчислюють за даними системи персоніфікованого обліку. Страховий стаж — період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплатили страхові внески в сумі не менше мінімального страхового внеску (ст. 24 Закону № 1058).

Загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню підлягають особи, які:

- доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку,

- та отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та (або) при народженні чи усиновленні дитини (п. 8 ч. 1 ст. 11 Закону № 1058).

З 2011 року страховий внесок на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування входить до складу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі — ЄСВ). Органи соцзахисту — «роботодавці» та страхувальники осіб, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку та отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та (або) при народженні чи усиновленні дитини (абз. 7, 12 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI). За таких осіб органи соцзахисту сплачують ЄСВ за рахунок коштів держбюджету (пп. 2 п. 1, пп. 1 п. 6 Порядку нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за деякі категорії застрахованих осіб, затвердженого ПКМУ від 02.03.2011 № 178).

Чи зарахують жінці до стажу для пенсії період догляду за дитиною до 3 років, якщо вона в цей час ніде не працювала

Так, зарахують, якщо жінка одержувала державну допомогу при народженні дитини.

Звільнення під час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку: чи зберігається страховий стаж для оплати тимчасової непрацездатності?

Особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. На них поширюється дія Закону № 1105.

Звільнившись, така особа втрачає статус застрахованої особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, оскільки перериває трудові відносини і, відповідно, не перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Отже, якщо працівник звільняється у період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, з дня, наступного за днем звільнення, він втрачає право на зарахування періоду відпустки до страхового стажу для оплати тимчасової непрацездатності, передбачене частиною 1 статті 21 Закону № 1105.

Як надати щорічну основну відпустку після відпустки для догляду за дитиною?

Щорічну основну відпустку (далі — відпустка) надають за відпрацьований робочий рік, який відлічують із дня укладення трудового

договору (ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Після виходу працівника з відпустки для догляду за дитиною робочий рік не «зсувається». Визначаємо тривалість відпустки працівника так:

1. Із дати початку робочого року, на який припадає відпустка для догляду за дитиною, і до початку відпустки для догляду за дитиною — обчислюємо тривалість відпустки пропорційно відпрацьованому часу.

2. Робочі роки, в які працівник не працював жодного дня, — пропускаємо.

3. Із дати виходу з відпустки для догляду за дитиною і до закінчення робочого року, в якому працівник приступив до роботи, — обчислюємо тривалість відпустки пропорційно відпрацьованому часу.

Якщо припустилися помилки і «зсунули» робочий рік — доцільно її виправити.

Додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. Отже, якщо працівник працює на роботах із шкідливими і важкими умовами або з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій і посад, він має право на відповідну щорічну додаткову відпустку.

Для працівника, який під час відпустки для догляду за дитиною працює неповний робочий день і для якої трудовим або колективним договором передбачено ненормований робочий день, ненормований робочий день не застосовується (п. 2 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці від 10.10.1997 № 7). Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватися.

Упорядкували:
Завідувач відділу соціально-економічного
захисту працівників
Подгорець В.В
Тел. 0677388003
Юрисконсульт
Московчук Р.П.
Тел. 0676544238