

Елена АФОНИНА, шеф-редактор «БАЛАНС-БЮДЖЕТА»



ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ И ПРАВА НА СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Трудовое законодательство Украины направлено на защиту прав работников, которые планируют стать родителями или имеют детей. Итак, продолжая тему отпусков, начатую в «БАЛАНС-БЮДЖЕТЕ», 2019, № 21, с. 8, рассмотрим виды социальных отпусков, право на каждый из них, порядок предоставления и т. п.

Нормы законодательства

Виды социальных отпусков, порядок и особенности их предоставления определяются ст. 4 и разд. IV Закона от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон № 504).

К социальным относятся отпуска:

- в связи с беременностью и родами (ст. 17 Закона № 504);
- по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (ст. 18 Закона № 504);
- в связи с усыновлением ребенка (ст. 18¹ Закона № 504);

- дополнительный отпуск работникам, имеющим детей или совершеннолетнего ребенка – лицо с инвалидностью с детства подгруппы А I группы (ст. 182¹ КЗоТ, ст. 19 Закона № 504).

Продолжительность предоставления социальных отпусков

Соцотпуска имеют разную продолжительность в зависимости от вида отпуска и условий предоставления. Чтобы не нарушить права работника и не допустить ошибку в начислении, нужно внимательно изучать документальные основания для предоставления соцотпуска (см. табл. 1).

Таблица 1

Условия предоставления	Продолжительность	Основание	Примечания
1	2	3	4
Отпуск по беременности и родам			
Предоставляется женщинам на основании медицинского заключения (листка нетрудоспособности) в общем случае:			
а) до родов	70 календарных дней (далее – к. д.)	Ст. 17 Закона № 504; ст. 38, 39 Закона от 18.01.01 г. № 2240-III «Об всеобщем обязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными погребением» (далее – Закон № 2240)	Предоставляется полностью независимо от количества дней, фактически использованных до родов, оплачивается по среднему заработку независимо от страхового стажа и места работы
б) после родов:			
– при рождении одного ребенка	56 к. д.		
– при рождении двоих и более детей и в случае осложнения родов	70 к. д.		
• женщинам, пострадавшим вследствие Чернобыльской катастрофы, на основании медицинского заключения (листка нетрудоспособности):			
– до родов	90 к. д.	Ст. 30 Закона от 28.02.91 г. № 796-XII «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы»	–
– после родов	90 к. д.	ст. 38, 39 Закона № 2240	

1	2	3	4
Лицу, усыновившему непосредственно из родильного дома новорожденных детей: – одного ребенка – двоих детей и более	56 к.д. 70 к. д.	Ст. 17 Закона № 504, ст. 38 Закона № 2240	Предоставляется со дня усыновления
Лицам, отнесенным к 1–3-й категории пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы, которые усыновили непосредственно из родильного дома новорожденных детей (одного ребенка или двоих и более)	90 к. д.		
Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста			
Матери, отцу, бабуке, деду, другим родственникам, которые фактически ухаживают за ребенком, лицу, которое усыновило или взяло под опеку ребенка	До достижения ребенком трехлетнего возраста	Ст. 18 Закона № 504	Предоставляется после окончания отпуска по беременности и родам. По желанию указанных лиц в период отпуска по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или дома
Отпуск в связи с усыновлением ребенка			
Лицу, усыновившему из числа детей-сирот или детей, лишенных родительской опеки, детей старше 3 лет: – одного ребенка – двоих детей и более	56 к. д. 70 к. д. (без учета праздничных и нерабочих дней)	Ст. 18 ¹ Закона № 504	Отпуск предоставляется после вступления в законную силу решения об усыновлении ребенка (если усыновителями являются супруги, отпуск предоставляется одному из них)
Дополнительный ежегодный отпуск работникам, имеющим детей			
Женщине, которая имеет двоих или более детей в возрасте до 15 лет. Женщине, имеющей ребенка-инвалида. Женщине, усыновившей ребенка. Одинокой матери. Отцу, воспитывающему ребенка без матери (в т. ч. в случае длительного пребывания ее в лечебном заведении). Лицу, взявшему ребенка под опеку. Одному из приемных родителей	10 к. д. (без учета праздничных и нерабочих дней)	Ст. 19 Закона № 504	При наличии нескольких из указанных оснований для предоставления дополнительно ежегодного отпуска общая продолжительность этого отпуска в случае его предоставления не может превышать 17 к. д.

Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам является правом, а не обязанностью работницы-женщины. Женщины могут воспользоваться им в полном объеме или частично, или не воспользоваться вообще. В случае желания получить такой отпуск неполной продолжительности необходимо оформлять эти отношения заявлением работника и приказом работодателя.

Полная продолжительность указанного отпуска составляет:

- в случае рождении одного ребенка – 126 к. д. (70 к. д. – до родов и 56 к. д. – после родов);
- в случае рождения двоих и более детей и в случае осложнения родов (о чем предоставляется соответствующий листок нетрудоспособности на 14 к. д.) – 140 к. д. (70 к. д. – до родов и 70 к. д. – после родов);
- если женщина отнесена к 1–3-й категории лиц, пострадавших вследствие Чернобыльской

катастрофы, – 180 к. д. (90 к. д. – до родов, 90 к. д. – после родов).

Такие сроки определены ст. 25 Закона от 23.09.99 г. № 1105-XIV «Об общеобязательном государственном социальном страховании» (далее – Закон № 1105).

Кроме того, заметим, что работодатель обязан по заявлению женщины присоединить к отпуску по беременности и родам ежегодный основной и дополнительный отпуска независимо от продолжительности работы на предприятии в текущем рабочем году (ст. 180 КЗоТ).

В п. 3, 4 ч. 13 ст. 10 Закона № 504 также предусмотрено, что женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него и женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка с инвалидностью, ежегодные отпуска по желанию работника предоставляются в удобное для них время.

Вместе с тем п. 3 ч. 1 ст. 11 Закона № 504 предусматривает: если наступил отпуск по беременности и родам, то ежегодный и дополнительный отпуска работникам с детьми переносят на другой период или продлевают.



Важно! Даже если женщина работает на предприятии менее 6 месяцев, до или после родов она имеет право на ежегодный основной отпуск полной продолжительности (п. 1 ч. 7 ст. 10 Закона № 504). Кроме того, такое право имеют женщины, имеющие двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка с инвалидностью.

Право на отпуск по беременности и родам возникает:

- во время работы работницы;
- если она не работала по следующим причинам: простой не по ее вине; пребывание в ежегодном, дополнительном в связи с обучением (в таком случае работница должна выбрать, за какой из отпусков она будет получать плату), творческом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы (ч. 3 ст. 25 Закона № 1105).

Денежная помощь назначается на основании листа нетрудоспособности, выданного согласно приказу Минздрава от 13.11.01 г. № 455. Выплата пособия осуществляется по месту работы (службы) в размере 100 % средней заработной платы (денежного обеспечения) и предоставляется сразу за весь период отпуска.

Нередко случается, что, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (или шестилетнего возраста – без сохранения зарплаты), женщина подает листок нетрудоспособности в связи с беременностью и родами.

В случае пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста советуем передать листок нетрудоспособности в комиссию по социальному страхованию предприятия или уполномоченному. За это время женщине должно быть выплачено пособие по беременности и родам. Дополнительно оформлять отпуск по беременности и родам не нужно.

В случае пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения шестилетнего возраста (без сохранения зарплаты) более уместно работнице прервать такой отпуск с даты возникновения права на отпуск по беременности и родам. Заметим, что в случае прерывания такого отпуска этот период будет зачисляться в стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закона № 504).

Расчет декретных осуществляется согласно Закону № 1105 и Порядку исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденному постановлением КМУ от 26.09.01 г. № 1266 (далее – Порядок № 1266).

Размер пособия по беременности и родам не зависит от трудового стажа и выплачивается в размере 100 % средней зарплаты (дохода). Пособие предоставляется в полном объеме независимо от количества дней отпуска, фактически использованных до родов. Ведь это пособие предоставляется работнице как материальное обеспечение, компенсирующее потерю дохода (зарплаты) за период отпуска по беременности и родам.

Сумма декретных выплат зависит от двух показателей: среднедневной зарплаты и количества календарных дней декретного отпуска. Расчетный период, за который исчисляется средняя зарплата, зависит от времени пребывания в трудовых отношениях. Так, если это время составляет:

- более 12 месяцев – расчетным периодом будет 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа) пребывания в трудовых отношениях, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай;

- менее 12 календарных месяцев, но более чем календарный месяц – фактически отработанные календарные месяцы (с 1-го до 1-го числа);
- менее чем календарный месяц – фактически отработанное время (календарные дни).

Вместе с тем необходимо следить, чтобы в расчет включались только те выплаченные суммы, из которых были отчислены страховые взносы. Потом по таблице определяется количество календарных дней с учетом праздничных и нерабочих, а также отпусков за «свой счет», но вычитаются все не отработанные по уважительным причинам дни (отпуск, больничные, вынужденный оплачиваемый простой предприятия и т. п.). Далее вся начисленная зарплата (и другие доходы, из которых уплачивались взносы в ФСС) делится на соответствующее количество дней, и полученное среднечасовое значение уже умножается на количество дней отпуска по беременности и родам.

Следует помнить, что сумма, начисленная согласно Порядку № 1266, является базой начисления ЕСВ, и очень важно, что за каждый месяц надлежащую сумму ЕСВ из этих выплат придется начислять и платить отдельно.



Внимание! Если в какие-то месяцы сумма декретных оказалась меньше размера минимальной зарплаты (далее – МЗП), то работодатель обязан довести ее до установленной на время наступления страхового случая МЗП (п. 2 ст. 26 Закона № 1105).

Вместе с тем законодательством устанавливается максимальный размер такого пособия, равный сумме, эквивалентной 15 МЗП (62 595 грн. на 2019 год).

Кроме того, Законом № 1105 определен минимальный размер пособия, в частности, если в течение 12 месяцев работница имеет страховой стаж менее 6 месяцев. В таком случае размер пособия будет составлять в расчете на месяц не менее 4 173 грн. (МЗП, установленной законодательством в месяце наступления страхового случая) и не более 8 346 грн. (2 МЗП).

Максимальную и минимальную величину среднечасовой зарплаты для расчета пособия в связи с беременностью и родами в 2019 году приведем в табл. 2.

Таблица 2

Категория застрахованных лиц	Минимальная среднечасовая зарплата	Максимальная среднечасовая зарплата
1	2	3
Лица, страховой стаж которых в течение последних 12 месяцев перед наступлением страхового случая составляет более 6 месяцев	137,09	2 056,34
Лица, страховой стаж которых в течение последних 12 месяцев перед наступлением страхового случая составляет менее 6 месяцев	137,09	274,18

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста

После отпуска по беременности и родам женщина имеет право оформить отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Право на такой отпуск женщина может использовать самостоятельно или делегировать его отцу, бабушке, деду или другому родственнику, который фактически будет ухаживать за ребенком.



Внимание! Если женщина не является работником, а осуществляет деятельность как физлицо-предприниматель, то делегировать право на использование такого отпуска, например, мужу она не может.

Для использования такого отпуска родственником ребенка этот работник подает следующие документы:

- заявление;
- оригинал свидетельства о рождении ребенка или документ, подтверждающий родственность с ребенком;
- справку, подтверждающую непробывание или прерывание матерью отпуска по уходу за ребенком.

Чтобы воспользоваться правом на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, женщина подает работодателю:

- заявление о предоставлении такого отпуска, указывая в нем дату начала отпуска и период,

в течение которого женщина планирует находиться в таком отпуске;

- копию свидетельства о рождении ребенка.

На основании этих документов работодатель издает приказ (распоряжение) о предоставлении работнице отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

В приказе не указывается конкретная дата окончания такого отпуска. Текст приказа может быть следующим: «Предоставить отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста с... (указывается дата)»

Заметим, что работа во время пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста на условиях неполного рабочего времени или на дому (если позволяют условия производства) не оплачивается (начиная с 2014 года), а следовательно, теряет любой смысл и не является выгодной.

Кроме того, в пп. «б» п. 3.15 Инструкции № 455 четко указано, что во время указанного отпуска листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком не выдается. То есть в случае болезни ребенка, в отпуске по уходу за которым находится работница, листок нетрудоспособности не выдается и больничный оплачиваться не будет. К тому же это правило действует и в случае, если женщина, не перерывая отпуска по уходу за ребенком до трех лет, работает на условиях неполного рабочего времени.

В случае желания женщины работать в период отпуска по уходу за ребенком, отпуск должен быть прерван и на основании заявления работницы устанавливается неполное рабочее время ее работы. Согласно ст. 56 КЗоТ работодатель не имеет права отказать такому работнику в установлении неполного рабочего времени (вплоть до достижения ребенком возраста 14 лет).

Женщине, которая работает неполное рабочее время, прервав отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком выдается и оплачивается на общих основаниях.

Продолжительность отпуска по уходу за ребенком

По желанию женщины этот отпуск может быть предоставлен ей полностью или частично в пределах установленного периода. Работница может неоднократно перерывать этот отпуск, присту-

пать к работе, а потом снова оформлять его, если возникла такая необходимость.



Внимание! Отпуск по уходу за ребенком может быть оформлен по желанию работницы с любого дня.

Причем не обязательно, чтобы это был именно рабочий день. Продолжительность отпусков рассчитывается в календарных днях (ч. 1 ст. 5 Закона № 504), поэтому отпуск может быть предоставлен в любой выходной (праздничный, нерабочий), рабочий день.

Согласно ст. 241¹ КЗоТ днем выхода на работу после такого отпуска является первый рабочий день после исполнения ребенку 3 лет. Издание дополнительного приказа о выходе работника на работу после окончания такого отпуска законодательством не требуется.

Отпуск в связи с усыновлением ребенка

Если ребенка усыновили непосредственно из родильного дома, то на время послеродового отпуска (со дня рождения ребенка до окончания отпуска по беременности и родам) одному из родителей дают листок нетрудоспособности по беременности и родам продолжительностью 56 к. д., а если были усыновлены двое и более детей – 70 к. д. (ст. 17 Закона № 504).

Если работник усыновил ребенка в возрасте до 3 лет, то он имеет право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Такой отпуск предоставляет работнику при одновременном выполнении двух условий:

- решение суда об усыновлении ребенка вступило в законную силу;
- заявление об отпуске было представлено не позже 3 месяцев с момента усыновления. Это требование закреплено в ст. 18¹ Закона № 504.

Отпуск работникам, имеющим детей или совершеннолетнего ребенка – инвалида с детства подгруппы А I группы

Такой отпуск предусмотрен для женщин, которые работают и:

- имеют двоих или более детей в возрасте до 15 лет;
- имеют ребенка с инвалидностью;

- имеют совершеннолетних детей с инвалидностью с детства подгруппы А I группы;
- усыновили ребенка;
- являются одинокими матерями (п. 9 постановления Пленума ВСУ от 06.11.92 г. № 9, решение Апелляционного суда города Киева по делу № 22-ц/796/12512/2014 от 22.11.14 г.).

Право на такой отпуск положено только матери и не может быть делегировано отцу. Вместе с тем согласно разъяснениям, определенным в письме Минсоцполитики от 25.02.15 г. № 76/13/116-15, отец также имеет право получить его, но при условии, что он является:

- отцом, воспитывающим ребенка или лицо с инвалидностью с детства подгруппы А I группы самостоятельно (в т. ч. в случае продолжительного пребывания одного из родителей в лечебном заведении);
- лицом, взявшим под опеку ребенка или лицо с инвалидностью с детства подгруппы А I группы;
- одним из приемных родителей;
- опекуном.

Упомянутые категории лиц определены в ст. 186¹ КЗоТ и ст. 19 Закона № 504.

Для получения права на указанный отпуск работник должен фактически работать.

Если женщина воспитывает двоих детей, но после рождения второго ребенка она фактически не работала и только вышла из отпуска по уходу за ребенком, то получить указанный дополнительный отпуск она не может. Вместе с тем отработка хотя бы одного рабочего дня дает ей право на получение такого отпуска.

Следует обратить внимание, что право на такой дополнительный отпуск имеют и работники-совместители (к тому же на каждом из предприятий, где работают), и работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, поскольку работа работника неполный рабочий день не влечет никаких ограничений объема трудовых прав работников (ч. 3 ст. 56 КЗоТ).

Продолжительность отпуска

Социальный отпуск этого вида предоставляется ежегодно продолжительностью 10 к. д. (или 17 к. д. при наличии двух или более оснований).

Предельный возраст ребенка, до достижения которого он учитывается для определения права на соцотпуск на детей по основанию «женщина, имеющая двоих детей в возрасте до 15 лет», составляет 15 лет. Но заметим: предоставление соцотпуска на детей привязано к календарному году. Поэтому такой отпуск предоставляется в любое время календарного года, независимо от отработанного времени и времени рождения ребенка, до или после. Итак, работнику положен соцотпуск на детей за год, в котором ребенок достигает предельного возраста для целей определения права на этот отпуск. А уже начиная с года, следующего за годом, в котором ребенок достигает предельного возраста, работник теряет право на получение соцотпуска. Также учитывайте: законодательством не предусмотрен срок давности, после которого теряется право на соцотпуск на детей.

Согласно ст. 24 Закона № 504 в случае увольнения работникам выплачивают компенсацию за неиспользованные дни ежегодного отпуска и дополнительного отпуска работника, имеющего детей. Такое право работник не теряет, даже если по состоянию на дату увольнения ребенку исполнилось 15 или 18 лет соответственно.

ВЫВОДЫ



На сегодня социальная сфера, в том числе и обеспечение социальных прав трудоустроенных родителей, находится в состоянии реформирования.

С 1 января 2019 года в Украине начала действовать социальная программа «Муниципальная няня». Благодаря ей правительство может возмещать родителям часть зарплаты няни, которая ухаживает за детьми в возрасте до 3 лет. Представлены законопроект относительно отмены ограничения максимальной продолжительности социального отпуска для одиноких матерей.

Законодателю нужно окончательно определиться с предложенными изменениями и принять наиболее комплексные законодательные акты об отпусках, которые обеспечат стабильность и безопасность в защите прав работающих родителей и их максимальную защищенность.