

Олена АФОНІНА, шеф-редактор «БАЛАНС-БЮДЖЕТ»



## ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ ТА ПРАВА НА СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

*Трудове законодавство України спрямоване на захист прав працівників, які планують стати батьками або мають дітей. Тож, продовжуючи тему відпусток, розпочату в «БАЛАНС-БЮДЖЕТІ», 2019, № 21, с. 8, розглянемо види соціальних відпусток, право на кожну з них, порядок надання тощо.*

### Норми законодавства

Види соціальних відпусток, порядок та особливості їх надання визначаються ст. 4 та розд. IV Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504).

До соціальних належать відпустки:

- у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 17 Закону № 504);
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону № 504);
- у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18<sup>1</sup> Закону № 504);

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (ст. 182<sup>1</sup> КЗпП, ст. 19 Закону № 504).

### Тривалість надання соціальних відпусток

Соцвідпустки мають різну тривалість залежно від виду відпустки та умов надання. Щоб не порушити права працівника та не припуститися помилки в нарахуванні, слід уважно вивчати документальні підстави для надання соцвідпустки (див. табл. 1).

Таблиця 1

Умови надання <b>1</b>	Тривалість <b>2</b>	Підстава <b>3</b>	Примітки <b>4</b>
<b>Відпустка по вагітності та пологах</b>			
Надається жінкам на підставі медичного висновку (листка непрацездатності) у загальному випадку: <b>а) до пологів</b>	70 календарних днів (далі – к. д.)	Ст. 17 Закону № 504; ст. 38, 39 Закону від 18.01.01 р. № 2240-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» (далі – Закон № 2240)	Надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до родів, оплачується за середнім заробітком незалежно від страхового стажу та місця роботи
<b>б) після пологів:</b> – при народженні однієї дитини	56 к. д.		
– при народженні двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів	70 к. д.		
• жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, на підставі медичного висновку (листка непрацездатності): – до пологів	90 к. д.	Ст. 30 Закону від 28.02.91 р. № 796-XII «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» ст. 38, 39 Закону № 2240	–
– після пологів	90 к. д.		

1	2	3	4
Особі, яка усиновила безпосередньо з пологового будинку новонароджених дітей: – одну дитину – двох дітей і більше	56 к. д. 70 к. д.	Ст. 17 Закону № 504, ст. 38 Закону № 2240	Надається із дня всиновлення
Особам, віднесеним до 1–3-ї категорії постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, які всиновили безпосередньо з пологового будинку новонароджених дітей (одну дитину чи двох і більше)	90 к. д.		
<b>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку</b>			
Матері, батьку, бабі, діду, іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, особі, яка всиновила чи взяла під опіку дитину	До досягнення дитиною трирічного віку	Ст. 18 Закону № 504	Надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. За бажанням зазначених осіб у період відпустки для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома
<b>Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини</b>			
Особі, яка всиновила із числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей старше 3 років: – одну дитину – двох дітей і більше	56 к. д. 70 к. д. (без урахування святкових і неробочих днів)	Ст. 18 <sup>1</sup> Закону № 504	Відпустка надається після набрання законної сили рішення про усиновлення дитини (якщо всиновлювачами є подружжя, відпустка надається одному з них)
<b>Додаткова щорічна відпустка працівникам, які мають дітей</b>			
Жінці, яка має двох або більше дітей віком до 15 років. Жінці, яка має дитину-інваліда. Жінці, яка всиновила дитину; Одинокій матері. Батькові, який виховує дитину без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування її в лікувальному закладі). Особі, яка взяла дитину під опіку. Одному із прийомних батьків	10 к. д. (без урахування святкових і неробочих днів)	Ст. 19 Закону № 504	За наявності декількох із указаних підстав для надання додаткової щорічної відпустки загальна тривалість цієї відпустки в разі її надання не може перевищувати 17 к. д.

### Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є правом, а не обов'язком працівниці-жінки. Жінка може скористатися нею в повному обсязі або частково, або не скористатись взагалі. У разі бажання отримати таку відпустку неповної тривалості слід оформлювати ці відносини заявою працівника та наказом роботодавця.

Повна тривалість зазначеної відпустки становить:

- у разі народження однієї дитини – 126 к. д. (70 к. д. – до пологів та 56 к. д. – після пологів);
- у разі народження двох та більше дітей та в разі ускладнення пологів (про що надається відповідний листок непрацездатності на 14 к. д.) – 140 к. д. (70 к. д. – до пологів та 70 – к. д. після пологів);
- якщо жінка віднесена до 1–3-ї категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської ка-

тастрофи, – 180 к. д. (90 к. д. – до пологів, 90 к. д. – після пологів).

Такі строки визначено ст. 25 Закону від 23.09.99 р. № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон № 1105).

Крім того, зауважимо, що роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи на підприємстві в поточному робочому році (ст. 180 КЗпП).

У п. 3, 4 ч. 13 ст. 10 Закону № 504 також передбачено, що жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї та жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, щорічні відпустки за бажанням працівника надаються у зручний для них час.

Водночас п. 3 ч. 1 ст. 11 Закону № 504 передбачає: якщо настала відпустка по вагітності та пологах, то щорічну й додаткову відпустки працівникам із дітьми переносять на інший період або продовжують.



**Важливо!** Навіть якщо жінка працює на підприємстві менше 6 місяців, до або після пологів вона має право на щорічну основну відпустку повної тривалості (п. 1 ч. 7 ст. 10 Закону № 504). Крім того, таке право мають жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю.

Право на відпустку з вагітності та пологах виникає:

- під час роботи працівниці;
- якщо вона не працювала з таких причин: простою не з її вини; перебування у щорічній, додатковій у зв'язку з навчанням (у такому разі працівниця має вибрати, за яку з відпусток вона отримуватиме плату), творчій відпустці або відпустці без збереження зарплати (ч. 3 ст. 25 Закону № 1105).

Грошова допомога призначається на підставі листка непрацездатності, виданого відповідно до наказу МОЗ від 13.11.01 р. № 455. Виплата допомоги здійснюється за місцем роботи (служби) в розмірі 100 % середньої заробітної плати (грошового забезпечення) і надається відразу за весь період відпустки.

Нерідко трапляється, що, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (або шестирічного віку – без збереження зарплати), жінка подає листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами.

У разі перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку радимо передати листок непрацездатності до комісії із соціального страхування підприємства чи уповноваженому. За цей час жінці має бути виплачена допомога по вагітності та пологах. Додатково оформлювати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами не потрібно.

У разі перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення шестирічного віку (без збереження зарплати) більш доречно працівниці перервати таку відпустку з дати виникнення права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Зауважимо, що в разі переривання такої відпустки цей період зараховуватиметься до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону № 504).

Розрахунок декретних провадиться відповідно до Закону № 1105 та Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.01 р. № 1266 (далі – Порядок № 1266).

Розмір допомоги по вагітності та пологах не залежить від трудового стажу та виплачується у розмірі 100 % середньої зарплати (доходу). Допомога надається в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів. Адже ця допомога надається працівниці як матеріальне забезпечення, яке компенсує втрату доходу (зарплати) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Сума декретних виплат залежить від двох показників: середньоденної зарплати та кількості календарних днів декретної відпустки. Розрахунковий період, за який обчислюється середня зарплата, залежить від часу перебування у трудових відносинах. Так, якщо цей час становить:

- понад 12 місяців – розрахунковим періодом буде 12 календарних місяців (з 1-го до 1-го числа) перебування в трудових відносинах, що передують місяцю, у якому настав страховий випадок;

- менше 12 календарних місяців, але більш як календарний місяць – фактично відпрацьовані календарні місяці (з 1-го до 1-го числа);
- менше ніж календарний місяць – фактично відпрацьований час (календарні дні).

Водночас треба стежити, щоб до розрахунку включалися лише ті виплачені суми, з яких було відраховано страхові внески. Потім за табелем визначається кількість календарних днів з урахуванням святкових і неробочих, а також відпусток за «свій рахунок», але вираховуються всі не відпрацьовані з поважних причин дні (відпустки, лікарняні, вимушений оплачуваний простій підприємства тощо). Далі вся нарахована зарплата (та інші доходи, з яких сплачувалися внески до ФСС) ділиться на відповідну кількість днів, і отримане середньоденне значення вже множить на кількість днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Слід пам'ятати, що сума нарахована відповідно до Порядку № 1266 є базою нарахування ЄСВ, і дуже важливо, що за кожен місяць належну суму ЄСВ із цих виплат доведеться нараховувати та сплачувати окремо.



**Увага!** Якщо в якомусь місяці сума декретних виявилася меншою від розміру мінімальної зарплати (далі – МЗП), то роботодавець зобов'язаний довести її до встановленої на час настання страхового випадку МЗП (п. 2 ст. 26 Закону № 1105).

Водночас законодавством встановлюється максимальний розмір такої допомоги, який дорівнює сумі, еквівалентній 15 МЗП (62 595 грн. на 2019 рік).

Крім того, Законом № 1105 визначено мінімальний розмір допомоги, зокрема, якщо протягом 12 місяців працівниця має страховий стаж менше 6 місяців. У такому разі розмір допомоги становитиме в розрахунку на місяць не менше 4 173 грн. (МЗП, встановленої законодавством у місяці настання страхового випадку) та не більше 8 346 грн. (2 МЗП).

Максимальну та мінімальну величину середньоденної зарплати для розрахунку допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами у 2019 році наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Категорія застрахованих осіб	Мінімальна середньоденна зарплата	Максимальна середньоденна зарплата
1	2	3
Особи, страховий стаж яких протягом останніх 12 місяців перед настанням страхового випадку становить більше 6 місяців	137,09	2 056,34
Особи, страховий стаж яких протягом останніх 12 місяців перед настанням страхового випадку становить менше 6 місяців	137,09	274,18

### Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка має право оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Право на таку відпустку жінка може використати самостійно або делегувати його батькові, бабусі, дідусяві чи іншому родичеві, який фактично доглядатиме за дитиною.



**Увага!** Якщо жінка не є працівником, а здійснює діяльність як фізособа-підприємець, то делегувати право на використання такої відпустки, наприклад чоловікові, вона не може.

Для використання такої відпустки родичем дитини цей працівник подає такі документи:

- заяву;
- оригінал свідоцтва про народження дитини або документ, що підтверджує спорідненість із дитиною;
- довідку, яка підтверджує неперебування або переривання матір'ю відпустки для догляду за дитиною.

Щоб скористатися правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, жінка подає роботодавцеві:

- заяву про надання такої відпустки, зазначаючи в ній дату початку відпустки і період, про-

тягом якого жінка планує перебувати в такій відпустці;

- копію свідоцтва про народження дитини.

На підставі цих документів роботодавець видає наказ (розпорядження) про надання працівниці відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У наказі не зазначається конкретна дата закінчення такої відпустки. Текст наказу може бути таким: «Надати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з... (указується дата)»

Зауважимо, що робота під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку на умовах неповного робочого часу або вдома (якщо дозволяють умови виробництва) не оплачується (починаючи з 2014 року), а отже, втрачає будь-який сенс та не є вигідною.

Крім того, у пп. «б» п. 3.15 Інструкції № 455 чітко зазначено, що під час зазначеної відпустки листок непрацездатності для догляду за хворою дитиною не видається. Тобто в разі хвороби дитини, у відпустці для догляду за якою перебуває працівниця, листок непрацездатності не видадуть і лікарняний оплачуватися не буде. До того ж, це правило діє й у разі, якщо жінка, не перериваючи відпустки для догляду за дитиною до трьох років, працює на умовах неповного робочого часу.

У разі бажання жінки працювати в період відпустки для догляду за дитиною відпустка має бути перервана й на підставі заяви працівниці встановлюється неповний робочий час її роботи. Згідно зі ст. 56 КЗпП роботодавець не має права відмовити такому працівникові в установленні неповного робочого часу (аж до досягнення дитиною віку 14 років).

Жінці, яка працює неповний робочий час, перервавши відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, листок непрацездатності для догляду за хворою дитиною видається й оплачується на загальних підставах.

### Тривалість відпустки для догляду за дитиною

За бажанням жінки ця відпустка може бути надана їй повністю або частково в межах встановленого періоду. Працівниця може неодноразово переривати цю відпустку, приступати до роботи, а потім знову оформлювати її, якщо виникла така потреба.



**Увага!** Відпустка для догляду за дитиною може бути оформлена за бажанням працівниці з будь-якого дня.

Причому не обов'язково, щоб це був саме робочий день. Тривалість відпусток розраховується в календарних днях (ч. 1 ст. 5 Закону № 504), тому відпустка може бути надана в будь-який вихідний (святковий, неробочий), робочий день.

Згідно зі ст. 241<sup>1</sup> КЗпП днем виходу на роботу після такої відпустки є перший робочий день після вповнення дитині 3 років. Видання додаткового наказу про вихід працівника на роботу після закінчення такої відпустки законодавством не вимагається.

### Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Якщо дитину всиновили безпосередньо з пологового будинку, то на час післяпологової відпустки (із дня народження дитини до закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами) одному з батьків надають листок непрацездатності по вагітності та пологах тривалістю 56 к. д., а якщо було всиновлено двох та більше дітей – 70 к. д. (ст. 17 Закону № 504).

Якщо працівник усиновив дитину віком до 3 років, то він має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Таку відпустку надають працівникові за одночасного виконання двох умов:

- рішення суду про всиновлення дитини набрало законної сили;
- заяву про відпустку було подано не пізніше 3 місяців із моменту усиновлення. Цю вимогу закріплено у ст. 18<sup>1</sup> Закону № 504.

### Відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А I групи

Таку відпустку передбачено для жінок, які працюють та:

- мають двох або більше дітей віком до 15 років;
- мають дитину з інвалідністю;
- мають повнолітніх дітей з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;
- всиновили дитину;

- є саодинокими матерями (п. 9 постанови Плену-му ВСУ від 06.11.92 р. № 9, рішення Апеляційного суду міста Києва у справі № 22-ц/796/12512/2014 від 22.11.14 р.).

Право на таку відпустку належить лише матері та не може бути делеговане батькові. Водночас відповідно до роз'яснень, наведених у листі Мінсоцполітики від 25.02.15 р. № 76/13/116-15, батько також має право отримати її, але за умови, що він є:

- батьком, який виховує дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи саомостійно (у т. ч. у разі тривалого перебування одного з батьків у лікувальному закладі);
- особою, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одним із прийомних батьків;
- піклувальником.

Згадані категорії осіб визначені у ст. 186<sup>1</sup> КЗпП та ст. 19 Закону № 504.

Для отримання права на зазначену відпустку працівник повинен фактично працювати.

Якщо жінка виховує двох дітей, але після народження другої дитини вона фактично не працювала й лише вийшла з відпустки для догляду за дитиною, то отримати зазначену додаткову відпустку вона не може. Водночас відпрацювання хоча б одного робочого дня дає їй право на отримання такої відпустки.

Слід звернути увагу, що право на таку додаткову відпустку мають і працівники-сумісники (до того ж, на кожному з підприємств, де працюють) і працівники, які працюють на умовах неповного

робочого часу, оскільки робота працівника неповний робочий день не тягне жодних обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП).

### Тривалість відпустки

Соціальна відпустка цього виду надається щорічно тривалістю 10 к. д. (або 17 к. д. за наявності двох або більше підстав).

Граничний вік дитини, до досягнення якого вона враховується для визначення права на соцвідпустку на дітей за підставою «жінка, яка має двох дітей віком до 15 років», становить 15 років. Але зауважимо: надання соцвідпустки на дітей прив'язане до календарного року. Тож така відпустка надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та часу народження дитини, до чи після. Отже, працівникові належить соцвідпустка на дітей за рік, у якому дитина досягає граничного віку для цілей визначення права на цю відпустку. А вже починаючи з року, що настає за роком, у якому дитина досягає граничного віку, працівник втрачає право на отримання соцвідпустки. Також урахуйте: законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на соцвідпустку на дітей.

Відповідно до ст. 24 Закону № 504 у разі звільнення працівникам виплачують компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівника, який має дітей. Таке право працівник не втрачає, навіть якщо станом на дату звільнення дитині виповнилось 15 або 18 років відповідно.

## ВИСНОВКИ



На сьогодні соціальна сфера, у тому числі й забезпечення соціальних прав працюючих батьків, перебуває у стані реформування.

З 1 січня 2019 року в Україні почала діяти соціальна програма «Муніципальна няня». Завдяки їй уряд може відшкодувати батькам частину зарплати няні, яка доглядає дітей віком до 3 років. Подано законопроекти щодо скасування обмеження максимальної тривалості соціальної відпустки для саодиноких матерів.

Законодавцю слід остаточно визначитись із запропонованими змінами та прийняти найбільш комплексні законодавчі акти про відпустки, які забезпечать стабільність та безпеку в захисті прав працюючих батьків та їх максимальну захищеність.