

Основні відомості про соціальні відпустки

Коротко про соціальні відпустки

Види соціальних відпусток, порядок та особливості їх надання визначаються статтею 4 та розділом IV Закону України “Про відпустки”. До таких відпусток відносяться відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Соціальними відпустками є: відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами

Стандартна тривалість цієї відпустки становить 126 календарних днів; у разі ж народження двох та більше дітей та у разі ускладнення пологів (про що надається відповідний листок непрацездатності на 14 календарних днів) – тривалість відпустки буде 140 календарних днів, а якщо жінка віднесена до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, то тривалість відпустки для неї становитиме 180 календарних днів (90 днів до пологів та 90 днів після пологів). Строки визначені статтею 25 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”.

Трудове законодавство України спрямоване на захист прав працівників, які збираються стати батьками або мають дітей. Так, наприклад, навіть якщо жінка працює на підприємстві менше 6 місяців, до або після пологів вона має право на щорічну основну відпустку повної тривалості. Окрім цього, згідно із положеннями статтею 180 Кодексу законів про працю до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи на підприємстві в поточному робочому році.

Водночас п. 3 ч. 1 ст. 11 Закону «Про відпустки» передбачається, що, якщо настала відпустка з вагітності та пологів, то щорічну відпустку та додаткову відпустку працівникам з дітьми переносять на інший період або продовжують. В такому випадку слід використовувати право на перенесення таких відпусток, зважаючи на значну тривалість відпустки з вагітності та пологів.

Загалом відпустка з вагітності та пологів є правом, а не обов'язком працівниці-жінки. Таким чином, вона може скористатись нею в повному обсязі або частково або не скористатись загалом. У разі бажання отримати таку відпустку неповної тривалості слід оформлювати ці відносини заявою працівника та наказом роботодавця.

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у зв'язку з вагітністю та пологами не залежить від трудового стажу та виплачується у розмірі 100 % середньої зарплати (доходу). Не передбачається можливість отримання двох видів виплат (наприклад, згаданої вище допомоги та заробітної плати) за один період.

Водночас, законодавством встановлюється максимальний розмір такої допомоги, який становить суму, еквівалентну 15 мінімальним заробітним платам.

Окрім законодавством України визначений мінімальний розмір

допомоги, зокрема, у випадку, якщо протягом 12-ти місяців працівниця має страховий стаж менше шести місяців. У такому разі розмір допомоги становитиме не менше 4 173 грн. 00 коп. (мінімальної зарплати, встановленої законодавством у місяці настання страхового випадку) та в розрахунку на місяць не вище 8 346 грн. 00 коп. (Двократного розміру мінімальної заробітної плати).

Право на відпустку з вагітності та пологів виникає під час роботи працівниці або навіть якщо вона не працювала з наступних причин: простою не з вини працівника, перебування у щорічній, додатковій у зв'язку з навчанням (в такому випадку працівниця має вибрати за яку з відпусток вона отримуватиме плату), творчій відпустці або відпустці без збереження заробітної плати (ч. 3 ст. 25 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Досить поширеним питанням, яке виникає у разі оформлення даного виду соціальної відпустки працівникові, полягає у обов'язковості (чи необов'язковості) видачі наказу про надання цієї відпустки.

Відповідь міститься у ст. 17 Закону «Про відпустки», згідно з якою жінкам надають оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами на підставі медичного висновку. Окрім цього ст. 31 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає, що підставою призначення допомоги з вагітності та пологів є листок непрацездатності.

Таким чином, не є помилкою видача вищезгаданого наказу, і, водночас, не є порушенням його не видача.

Трапляються ситуації, коли, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, жінка пред'являє працівнику кадрової служби роботодавця лист тимчасової непрацездатності з вагітності та пологів.

В першому випадку слід заповнити лист тимчасової непрацездатності та передати його комісії соціального страхування підприємства чи уповноваженому. На цей час жінці повинні призначити допомогу з вагітності та пологів. Додатково оформлювати відпустку з вагітності та пологів не потрібно.

В другому ж випадку більш доречно порадити працівниці перервати відпустку без збереження заробітної плати з дати, коли у жінки виникло право на відпустку з вагітності та пологів. Цікавим є те, що у разі переривання такої відпустки даний період буде зараховуватись до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону «Про відпустку»).

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Якщо дитину усиновили безпосередньо з пологового будинку, то на час післяпологової відпустки (з дня народження дитини до закінчення відпустки з вагітності та пологів) одному з батьків надають листок непрацездатності з вагітності та пологів тривалістю 56 календарних днів, а якщо було здійснено усиновлення двох та більше дітей – то 70 календарних днів (ст. 17 Закону України «Про відпустки»).

Якщо працівник усиновив дитину, віком до трьох років, то він має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У разі ж, якщо працівник усиновив дитину (або дітей), старше трьох років, з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, то йому може бути надана раова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини, тривалістю 56 (або 70) календарних днів без врахування святкових та неробочих днів.

Таку відпустку надають працівникові за умови одночасного

існування двох умов: якщо рішення суду про усиновлення дитини набрало законної сили і якщо заяву про відпустку було подано не пізніше 3 місяців з моменту усиновлення. Дана вимога закріплена у ст. 18-1 Закону «Про відпустки».

Для використання такої відпустки родичем дитини даний працівник повинен написати відповідну заяву та надати оригінал свідоцтва про народження дитини, документ, що підтверджує спорідненість з дитиною, та довідку, яка підтверджує неперебування або переривання матір'ю відпустки по догляду за дитиною.

Під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (якщо дозволяють умови виробництва). У такий період робота працівника не оплачується (починаючи з 2014 року). У зв'язку із зазначеним, робота працівника в цей період втрачає для нього будь-який сенс та не є вигідною.

Таким чином, разі наявності бажання працівника працювати в цей період, переривати відпустку по догляду за дитиною та на підставі заяви працівниці встановлювати неповний робочий час її роботи. Слід також зважати, що згідно із ст. 56 КЗпП роботодавець не має права відмовити такому працівнику (аж до досягнення дитиною віку 14 років) у встановленні неповного робочого часу.

Згідно із ст. 241-1 КЗпП днем закінчення такої відпустки є перший робочий день після виповнення дитині трьох років. Видача додаткового наказу про вихід працівника на роботу після закінчення такої відпустки законодавством не вимагається.

Відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину –

інваліда з дитинства підгрупи А І групи

Такий вид відпустки передбачається для наступних категорій працівників:

-жінки, яка працює та:

- має двох або більше дітей віком до 15 років;
- має дитину з інвалідністю;
- має особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- усиновила дитину;
- є одинокою матір'ю (п. 9 Постанови Пленуму ВСУ №9 від 06.11.1992 року, рішення Апеляційного суду міста Києва у справі №22-ц/796/12512/2014 від 22.11.2014 року).

Дане право належить виключно матері та не може бути делеговане батьку. Водночас, на підставах, визначених наступним пунктом, батько також має право отримати даний вид відпустки.

- батька, який виховує дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи без матерів (у тому числі, у разі тривалого перебування матерів у лікувальному закладі).
- особи, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.
- одного із прийомних батьків.
- піклувальники.

Згадані категорії осіб визначені у ст. 19 Закону «Про відпустки» та у ст. 186-1 КЗпП.

Цей вид соціальної відпустки є щорічним та становить тривалість 10 календарних днів (або 17 календарних днів у разі наявності двох або більше підстав).

Слід відмітити, що для отримання права на дану відпустку працівник повинен фактично працювати. Колізія виникає у разі

бажання жінкою отримати дану відпустку на підставі наявності на вихованні двох дітей, при тому, що після народження другої дитини жінка фактично не працювала та лиш вийшла із відпустки по догляду за дитиною.

В такому випадку можливість надання даної відпустки не передбачається законодавством. Водночас, відпрацювання жінкою хоча б одного робочого дня дає їй право на отримання даної відпустки.

Слід також 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. Робота працівника неповний робочий день не тягне жодних обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП).

Відповідно до ст. 24 Закону «Про відпустки» при звільненні 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.

Джерело: Українське право.