



Одеська обласна організація Профспілки

№ 17

Вересень 2024р.

**Відпустка для догляду за дитиною до 3 років.
Декретна відпустка під час відпустки до 3 років.
Відпустка для догляду за дитиною до 6 років.**

Відпустка по догляду за дитиною до 3 років:

претенденти, правила надання та дострокове припинення

Статтею 179 КЗпП і ст. 18 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі - Закон про відпустки) встановлено право жінки **після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами** або право батька піти у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Зверніть увагу! Починаючи з 9 травня 2021 року **рівне право** на таку відпустку має і батько дитини.

Тож зараз батьки самостійно вирішують, хто скористається правом на відпустку до 3 років за своїм місцем роботи. Однак взяти таку відпустку може тільки один з батьків

Крім того, ця відпустка може бути використана повністю або частинами:

1. Бабою;
2. Дідом;
3. Іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною;
4. Особою, яка усиновила або взяла під опіку дитину;
5. Одним з прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Відпустка для догляду за дитиною до 3 років **не надається**, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та вихованців у дитячих будинках сімейного типу).

Використання відпустки для догляду за дитиною до 3 років – це право, а не обов'язок працівника. Така відпустка може надаватися з наступного дня після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Разом із тим працівник може використати таку відпустку **повністю або частково** в межах встановленого періоду (ст. 20 Закону про відпустки).

Оформлення відпустки для догляду за дитиною до 3 років

Відповідно до ст. 20 Закону про відпустки, для того, щоб скористатися правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, мати або батько дитини, або особи, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомні батьки і батьки-вихователі мають подати роботодавцю заяву про надання відпустки. У заяві така особа вказує дату, з якої починається ця відпустка.

До заяви потрібно додати копію свідоцтва про народження дитини. І хоча прямо цей документ не зазначений у ст. 20 Закону про відпустки, але саме таким документом підтверджується наявність дитини та її вік. У заяві, наприклад, вказується:

«Прошу надати відпустку для догляду за дитиною, прізвище, ім'я та по батькові дитини до досягнення нею трирічного віку з 13 грудня 2023 р. по 05 жовтня 2026 р.».

На підставі отриманих документів роботодавець видає наказ (розпорядження) про надання відпустки. Наказ можна видати як за типовою формою П-3, затвердженою наказом Держкомстату № 489, так і у довільній формі.

Статтею 20 Закону про відпустки висувають особливі вимоги для оформлення відпустки для догляду за дитиною не батькам дитини. Отже, якщо така відпустка буде надаватися бабусі, дідусю або іншим родичам, які фактично доглядатимуть за дитиною, то крім заяви та копії свідоцтва про народження дитини, додатково слід надати довідку з місця роботи одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки. Крім того, згідно з роз'ясненням Держпраці, необхідно надати документ, що підтверджує споріднення (за можливості).

Зверніть увагу! Відпустка для догляду за дитиною може бути оформлена за бажанням працівника з будь-якого дня.

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

Отже, відпустку для догляду за дитиною до 3 років можна надати відразу після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, навіть якщо такий день припадає на вихідний чи святковий.

Відпустка по догляду за дитиною до 3 років сумісникам

На працівників-сумісників поширюються в загальному порядку норми трудового законодавства про прийняття та звільнення з роботи, встановлення неповного робочого часу, надання відпусток тощо. Отже, працівник, який працює на умовах сумісництва, має право оформити відпустку для догляду за дитиною до 3 років одразу на обох місцях роботи:

1. За основним місцем роботи;
2. За сумісництвом.

Надання відпустки для догляду за дитиною до 3 років в період воєнного стану

Статтею 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури (після набрання чинності Закону України від 22.11.2023 № 3494-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» це стосується і працівників, залучених до робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)).

Отже, відмовити у наданні відпустки до 3 років під час воєнного стану не можна, навіть якщо працівник залучений до виконання вищезгаданих робіт особливого призначення.

Як визначити дату закінчення відпустки для догляду за дитиною до 3 років

У загальному випадку відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку закінчується в день триріччя дитини. Отже, жінка має стати до роботи на наступний робочий день після дня досягнення дитиною трьох років (лист Мінпраці від 17.08.2010 № 246/13/116-10).

Приклад 1. На підприємстві встановлено 5-денний робочий тиждень з вихідними днями в суботу та неділю. Дитині працівниці, яка перебуває у відпустці до досягнення дитиною трьох років, три роки виповнюється 19 грудня 2023 року (вівторок). Стати до роботи працівниця має 20 грудня 2023 року (середа).

Приклад 2. Дитині працівниці, яка перебуває у відпустці до досягнення дитиною трьох років, три роки виповнюється 23 грудня 2023 року (субота). На підприємстві встановлено 5-денний робочий тиждень з вихідними днями в суботу та неділю. Стати до роботи працівниця має в перший робочий день за графіком роботи, тобто у понеділок, 25 грудня 2023 року.

Дострокове припинення відпустки по догляду за дитиною до 3 років

Статтею 179 КЗпП та ст. 20 Закону про відпустки визначено, що відпустка до 3 років може бути надана їй **повністю або частково в межах установленого періоду**. Тобто чинне законодавство дозволяє працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на свій розсуд неодноразово припиняти таку відпустку і виходити на роботу, а потім знову її оформляти.

Тож відпустку для догляду за дитиною до 3 років можна достроково припинити та вийти на роботу.

Увага! Працівник, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, має повідомити роботодавця про дострокове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки. Ця вимога закріплена у ст. 179 КЗпП.

Для повідомлення про достроковий вихід на роботу з відпустки для догляду за дитиною до 3 років працівник має написати заяву, наприклад: «Прошу припинити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з 20 грудня 2023 р.».

На підставі такої заяви роботодавець видає **наказ** про припинення відпустки до 3 років.

Звертаємо увагу, що накази про надання відпустки для догляду за дитиною до 3 років та про дострокове її припинення належать до кадрових наказів тривалого (75 років) зберігання (ст. 16 Переліку № 578/5).

Зверніть увагу! Якщо працівниця або працівник стає до роботи після закінчення відпустки для догляду за дитиною до 3 років у визначений строк, тобто на наступний робочий день після триріччя дитини, то окремі накази про закінчення такої відпустки та про початок виконання посадових або робочих обов'язків не видають, адже останній день такої відпустки був визначений у заяві та наказі про її надання.

Відображення відпустки для догляду за дитиною до 3 років у таблиці обліку робочого часу і в особовій картці П-2

Період відпустки для догляду за дитиною до 3 років відображається в таблиці обліку використання робочого часу. У типовій формі табеля П-5, затвердженій наказом № 489, відпустка до 3 років позначається літерним кодом «ВП» або числовим «16». За цим кодом показують всі календарні дні такої відпустки.

Крім того, роботодавець має вести облік наданих працівникам відпусток. Тож у розділі 5 особової картки П-2 слід внести інформацію про надання такої відпустки.

Робота на умовах неповного дня без припинення відпустки для догляду за дитиною до 3 років

Чинне законодавство дозволяє жінці, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до 3 років, працювати на умовах неповного робочого часу або вдома, не припиняючи такої відпустки. Це передбачено ст. 179 КЗпП та ст. 20 Закону про відпустки.

Для цього працівниця має надати заяву про роботу на умовах неповного робочого часу в період відпустки для догляду за дитиною до 3 років. На підставі такої заяви роботодавець видає відповідний наказ.

Відпустка по догляду за дитиною до 3 років та відпускний стаж

У ст. 9 Закону про відпустки передбачено, що до стажу, який дає право на щорічні основні відпустки, зараховується час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада), і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, **за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку.** Саме на цій підставі до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, включають періоди відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Натомість дні відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до відпускного стажу не включають.

Висновки

1. Після відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами може бути оформлена відпустка до 3 років.

2. Право на відпустку до 3 років мають, зокрема, мати або батько.
3. Для оформлення відпустки до 3 років мати (або батько) має надати за своїм місцем роботи заяву, на підставі якої видається наказ.
4. Працівниця (або працівник) мають право достроково припинити відпустку до 3 років. Для цього не пізніше як за 10 календарних днів до припинення подається відповідна заява, на підставі якої видається наказ.

Відсутність можливості скористатися соцвідпусткою під час декрету до 3 років

У період перебування у відпустці для догляду за другою дитиною до досягнення нею трирічного віку працівниця не може скористатися соцвідпусткою, передбаченою ст. 182-1 КЗпП та 19 Закону про відпустки.

Статтями 182-1 КЗпП та ст. 19, 20 Закону про відпустки встановлені умови, тривалість і порядок надання відпусток працівникам, зокрема, для виховання та догляду за дітьми з метою належного поєднання ними сімейних і трудових обов'язків.

Так, у ст. 182-1 КЗпП, 19 Закону про відпустки визначено, що одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) 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 із прийомних батьків **надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП).**

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається **за заявою** матері, батька дитини або осіб, зазначених у ч. 3 ст. 18 Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (ст. 20 Закону про відпустки).

Разом з цим, діючим законодавством про працю не передбачено надання двох соціальних відпусток, що надаються для виховання дітей, одночасно за один і той же самий період.

Таким чином, у період перебування у відпустці для догляду за другою дитиною до досягнення нею трирічного віку працівниця не може скористатися соцвідпусткою ст. 182-1 КЗпП та ст. 19 Закону про відпустки.

Працівниця у відпустці по догляду за дитиною планує звільнитись: чи виплачувати компенсацію за «дитячу» відпустку

Працівниця перебуває у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років до 04.05.2024. Планує звільнитися не виходячи на роботу. В неї є діти - 04.04.2021 та 04.05.2021 року народження. При звільненні ми маємо їй виплатити компенсацію відпустки як матері, що виховує двох дітей віком до 15 років за 2021-2024 рр. (по 10 к. дн. на кожен рік). Але по молодшій дитині

вона має статус одинока мати. Чи повинні ми виплатити їй компенсацію відпустки як одинокій матері за всі ці роки (по 7 к. дн. за кожен рік)?

Так, вам потрібно виплатити компенсацію за соцвідпустку на дітей за 2021-2024 роки тривалість по 17 к. дн, оскільки є 2 підстави.

Соцвідпустка на дітей надається щороку, тобто за календарний рік повної тривалості і не залежить від відпрацьованого часу.

Увага! Норма статті 19 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504) до 9 травня 2021 року мала умову щодо працюючої жінки. З 9 травня 2021 року такої умови вже немає

Тобто щоб отримати таку відпустку за певний рік, потрібно щоб в такому році виникло право на відпустку. А тому працівниці, яка не працювала через відпустку для догляду за дитиною, чи неоплачувану відпустку, призупинення, простій тощо, належить соцвідпустка на дітей тривалістю 10 к. дн. за календарний рік, починаючи з 2021 року. Це підтверджують і у Держпраці.

Отже за 2021-2024 роки жінці належить соцвідпустка на дітей. І у разі звільнення їй має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні такої відпустки.

Проте якщо з однією підставою у вас випадку проблем нема (тут гарантовано є по 10 к. дн.), то підставу «одинока мати» (для 7 к. дн.) слід підтвердити.

Звертаємо увагу! Якщо жінка народила дитину у цивільному шлюбі (не зареєстрованому офіційно) і продовжує після цього вести спільне господарство з батьком дитини, разом проживає з ним і виховує дитину, права на одержання додаткової соціальної відпустки як одинока мати не має (лист Мінпраці від 14.04.2008 № 235/0/15-08/13)

Отже, якщо працівниця підтвердить факт, що вона є одинокою матір'ю, або якщо розлучена, але батько не бере участі у вихованні дитини, вона матиме право на соцвідпустку як одинока мати.

Декретна відпустка під час відпустки до 3 років: чи припиняти

Як діяти, якщо під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до 3 років надійшов листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами?

Відповідь на це запитання надало Мінекономіки. У листі від 01.07.2021 № 4712-06/34400-07 Мінекономіки зазначило:

«Законодавством не передбачено норми щодо переривання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з підстав надання жінці листка непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами за ініціативою роботодавця. <...> Разом з тим жінка за її бажанням може перервати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та оформити відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а після її закінчення знову скористатися своїм правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

Отже, якщо працівниці відкрито лікарняний листок з причини непрацездатності «вагітність та пологи», а вона в цей час перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років, то відпустка по догляду за

дитиною має бути припинена. Законодавство не передбачає можливості надання працівниці двох відпусток одночасно.

Увага! Ініціатором припинення відпустки до 3 років має бути працівниця. Законодавством не передбачено норми щодо переривання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з підстав надання жінці листка непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами за ініціативою роботодавця (лист Мінекономіки від 01.07.2021 № 4712-06/34400-07)

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка знову може оформити відпустку для догляду за дитиною до 3 років. Водночас таку відпустку можна оформити для догляду за старшою дитиною або для догляду за молодшою дитиною.

Зверніть увагу: якщо працівниця після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами оформить відпустку для догляду за старшою дитиною, то після її закінчення, вона може оформити відпустку до 3 років за молодшою дитиною. У такому разі право на відпустку для догляду за другою дитиною починається з наступного дня після дати виповнення першій дитині 3 років

Отже, працівниця має надати заяву про припинення відпустки для догляду за дитиною до 3 років та заяву про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. На підставі таких заяв роботодавець видає відповідні накази: про припинення відпустки до 3 років та про надання відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка знову має надати заяву про надання відпустки до 3 років, а роботодавець видає новий наказ про надання такої соцвідпустки.

Процедуру оформлення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, коли вона припадає на відпустку до 3 років представлена на схемі нижче.

Якщо не припиняти відпустку до 3 років

Як зазначало Мінекономіки у листі від 01.07.2021 № 4712-06/34400-07, жінка **за її бажанням** може перервати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та оформити відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а після її закінчення знову скористатися своїм правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Отже, тут має бути бажання працівниці, роботодавець не може її примушувати.

Водночас допомогу по вагітності та пологам такій жінці буде нараховано в будь-якому випадку. Так, відповідно до ч. 3 ст. 18 Закону України від 23.09.1999 № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що збігається з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомога по вагітності та пологам виплачується незалежно від допомоги при народженні дитини. Підставою для її нарахування буде листок непрацездатності.

Тож, якщо працівниця не надала окрему заяву на надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, то вона продовжує перебувати у відпустці для догляду за першою дитиною до досягнення нею 3 років.

Але це викликає запитання у кадровому обліку, тому краще розглядати варіант із припиненням відпустки до 3 років і одночасним оформленням відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Декретні відпустки в таблиці обліку робочого часу

Відповідно до кодів, які зазначені в типовій формі таблиця обліку використання робочого часу П-5, яка затверджена наказом № 489, і відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, і відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зазначають буквеним кодом «ВП» або цифровим «16».

Водночас цим кодом табелюють усі календарні дні місяця без винятку, навіть і вихідні, святкові, неробочі тощо.

Підстави для надання відпустки для догляду за дитиною до 6 років та кому її надавати

Можливість надання такої відпустки передбачена ч. 7 ст. 179 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) та п. 3 ч. 1 ст. 25 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки).

Відпустка для догляду за дитиною до 6 років є відпусткою без збереження заробітної плати. Проте на вимогу працівника роботодавець має надати йому цю відпустку в обов'язковому порядку.

Оформити її має право не лише мати дитини. Правом на відпустку для догляду до 6 років можуть скористатися батько, бабуся чи дідусь або інші родичі дитини (ч. 8 ст. 179 КЗпП). Звичайно, якщо за дитиною доглядатиме хтось із родичів, у переліку документів для надання відпустки має бути документ, що підтверджує родинні зв'язки з дитиною.

Документи для оформлення відпустки для догляду за дитиною до 6 років

Для отримання відпустки для догляду за дитиною до 6 років працівник подає:

1. Заяву про надання відпустки;
2. Медичну довідку про потребу дитини у домашньому догляді (форма №080-1/о затверджена наказом МОЗ «Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення» від 11.06.2012 № 430 (далі – форма №080-1/о);
3. Копія свідоцтва про народження дитини – якщо у відпустку йде один з батьків;

4. Копії документів, які підтверджують родинні зв'язки з дитиною, – якщо відпустку надаватимуть комусь із родичів.

Форму № 080-1/о видають заклади охорони здоров'я будь-якої форми власності на підставі рішення лікарсько-консультативної комісії (ЛКК).

Якщо працівник, який планує піти у відпустку для догляду до 6 років, працює на умовах сумісництва, він надає на роботу за сумісництвом оригінал форми № 080-1/о. Кадровик має зробити з неї копію, завірити її, а оригінал повернути працівнику для надання за основним місцем роботи. Для оформлення відпустки за основним місцем роботи приймають оригінал довідки.

Форму № 080-1/о зазвичай видають на строк від 6 місяців до одного року. Тож уважно слідкуйте за строками її надання та заздалегідь нагадайте працівнику, який доглядає за дитиною, про вихід на роботу або оформлення нової довідки, адже її оформлення потребує часу.

На підставі перелічених документів роботодавець має видати наказ про надання відпустки.

Оформлення наказу про відпустку для догляду за дитиною до 6 років

За вимогами законодавства відпустку надають тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (ч. 7 ст. 179 КЗпП, п. 3 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки).

Отже, роботодавці оформлюють наказ саме «Про надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею шести років», а ось тривалість відпустки, вказана в наказі, має бути не більше терміну дії медичної довідки!

Відпустку надають з дати, вказаної в заяві працівника. Вона може не збігатися з датою початку дії медичної довідки. Кінцевою датою є дата закінчення терміну дії форми № 080-1/о або дата досягнення дитиною шестирічного віку.

Якщо дитина після закінчення терміну дії наданої форми № 080-1/о продовжує потребувати догляду, працівник має надати нову довідку на наступний період. Роботодавець своєю чергою, має видати новий наказ про продовження відпустки для догляду за дитиною до шести років на строк, визначений у новій довідці

Трапляється, що працівник не встигає вчасно оформити нову форму № 080-1/о, а на роботу вийти не може. В такому випадку роботодавець має право за заявою працівника надати йому невикористану частину щорічної відпустки або відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін до дати оформлення нової медичної довідки.

Надання відпустки без збереження для догляду за дитиною до 6 років під час воєнного стану

Під час воєнного стану норми Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) мають пріоритет над нормами КЗпП.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 працівникам, які працюють на підприємствах критичної інфраструктури, виробництва товарів оборонного призначення, виконання мобілізаційних завдань, роботодавець має право відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Тож працівникам, які планують відпустку для догляду до 6 років, варто пам'ятати про можливу відмову в її наданні.

Сумісниця планує піти у відпустку по догляду за дитиною до 6-ти років

Працівниці слід надати Вам оригінал довідки, а Ви вже самі маєте зробити з нього копію та її завірити. Відпустку надають за заявою працівниці з дати про яку вона просить. Не обов'язково, аби дата видачі довідки та дата початку відпустки збігалися.

Поширених запитань пов'язаних із відпустками для догляду до шести років.

Чи можна перервати відпустку для догляду за дитиною?

Так, можна. Про своє рішення перервати відпустку достроково працівник має повідомити роботодавця не менш ніж за 10 к. дн до дня припинення відпустки (ч. 10 ст. 179 КЗпП). Найкраще це зробити у вигляді заяви про припинення відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до виповнення їй шести років з певної дати. Роботодавець видає наказ про дострокове припинення такої відпустки.

В період до виповнення дитині шести років працівник має право достроково припинити, а в разі необхідності, на підставі медичного висновку про потребу дитини у домашньому догляді, знов піти у таку відпустку.

Чи відмічати відпустку до 6 років у табелі обліку робочого часу?

Так, обов'язково! Відсутність працівника, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною до виповнення їй шести років, відмічають у табелі позначкою «ДД» (типова форма Табеля обліку використання робочого часу, затверджена наказом Держкомстату від 05.12.2008 № 489).

До якого стажу зараховують час перебування у відпустці без збереження для догляду за дитиною до 6 років?

Час перебування у такій відпустці зараховують як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Проте до стажу для надання щорічної відпустки цей період не зараховують (ч. 2 ст. 181 КЗпП).

До страхового стажу за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності цей період не зараховують (ст. 14 Закону України від 23.09.1999 № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

До страхового стажу за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням період відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до 6 років також не зараховують (ст. 24 Закону України від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Чи показувати інформацію про надання відпустки для догляду до шести років у Об'єднаній звітності?

Так! Це потрібно робити у додатку 5 до Об'єднаної звітності. Для відображення відпустки для догляду за дитиною від 3 до 6 років у графі 7 проставляють код «4». У графі 10 цього додатку слід вказати відповідно дату початку або завершення такої відпустки, а у графі 16 дату та номер відповідного наказу.

У додатку 1 до Об'єднаної звітності за місяці, у яких працівниця не отримувала від підприємства зарплатних виплат, її не згадуємо.

Висновки

1. У разі відкриття лікарняного листка по вагітності та пологах під час відпустки до 3 років, таку відпустку слід припинити та оформити відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами на підставі листка непрацездатності.
2. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами працівниця може знову піти у відпустку для догляду за дитиною до 3 років за першою або другою дитиною.
3. Відпустку без збереження зарплати для догляду за дитиною до 6 років можуть взяти як один з батьків дитини, так і інші родичі, які фактично за нею доглядатимуть.
4. Відпустку надають на строк, вказаний у медичному висновку за формою № 080-1/о.

5. Відпустку можна перервати, а потім взяти її знов на підставі медичного висновку за формою № 080-1/о.
6. Під час воєнного стану працівникам підприємств критичної інфраструктури та виробництва товарів оборонного призначення у наданні відпустки для догляду за дитиною до 6 років може бути відмовлено.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел. 0676544235.*