**ОТПУСКА И ПОСОБИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ**

**И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства в части предоставления им отпусков. Так, например, в соответствии с ч. 1 ст. 115 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). Это следует из ч. 2 ст. 115 ТК РФ.

Глава 41 ТК РФ, регулирующая труд женщин и лиц с семейными обязанностями, не содержит каких-либо ограничений в части предоставления отпусков различных видов (дополнительных, без сохранения заработной платы, учебных и др.). Данная глава устанавливает дополнительные виды отпусков (например, по беременности и родам или по уходу за ребенком).

**Ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый женщинам и лицам с семейными обязанностями**

В соответствии с ч. 2 ст. 122 ТК РФ право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы у одного работодателя. При этом по договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 123 ТК РФ. Это следует из положений ч. 4 ст. 122, ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ.

Вместе с тем из приведенных правил Трудовым кодексом РФ (в частности, ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ) предусмотрены исключения для некоторых категорий работников, в том числе из числа женщин и лиц с семейными обязанностями. По их желанию (заявлению) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется им в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы у соответствующего работодателя, например:

- женщине - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (абз. 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ).

Отметим, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у женщины независимо от стажа работы у конкретного работодателя, т.е. шестимесячный период непрерывной работы у этого работодателя не требуется. Такой вывод следует из положений ст. 260 ТК РФ, абз. 1 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1;

- работнику, усыновившему ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (абз. 4 ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), который воспитывает ребенка-инвалида, не достигшего возраста 18 лет (ст. 262.1, ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- мужу - в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск такому работнику предоставляется независимо от времени его непрерывной работы у соответствующего работодателя. Это следует из ч. 4 ст. 123 ТК РФ;

- работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Согласно позиции Минтруда России период и конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска таким работникам определяются по их желанию. Чтобы избежать нарушения трудового законодательства и своевременно оплатить отпуск, работодатель вправе установить разумный срок подачи работником заявления (Письма от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439, от 31.10.2019 N 14-2/ООГ-8456).

 **Кому и как предоставляется отпуск по уходу за ребенком**

В соответствии со ст. 256 ТК РФ и абз. 1 п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка (абз. 2 п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Такой отпуск может быть использован в любой момент до достижения ребенком возраста трех лет (ч. 1, 2 ст. 256 ТК РФ).

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). Отметим, что работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе лиц, перечисленных в ч. 2 ст. 93 ТК РФ, а также других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери (абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Как следует из ч. 1 ст. 93 ТК РФ, неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. При работе в таких условиях труд оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Таким образом, у работника есть две возможности воспользоваться правом на одновременное получение заработной платы и пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет: работа на дому или работа на условиях неполного рабочего времени

Работник может выполнять работу на дому, если это не противопоказано ему по состоянию здоровья и работодателем созданы условия, соответствующие требованиям охраны труда (ст. 311 ТК РФ).

В дополнительном соглашении о выполнении работником работы на дому должны быть указаны условия трудового договора, которые подлежат изменению (например, условие о рабочем месте, если оно содержится в трудовом договоре).

После заключения дополнительного соглашения работодателем издается приказ в произвольной форме.

Процедура установления неполного рабочего времени состоит в том, чтобы получить от работника заявление, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ (унифицированной формы нет). Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок до момента, пока сохраняются обстоятельства, из-за которых установлено неполное рабочее время. В дополнительное соглашение следует включить условия договора, которые подлежат изменению. К ним, в частности, относится режим рабочего времени и времени отдыха, который устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Это следует из абз. 6 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 2 ст. 93, ч. 1 ст. 100, ч. 3 ст. 256 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Если работник **во время отпуска по уходу за ребенком выходит на работу на условиях неполного рабочего времени** или на дому, то нужно иметь в виду, что отпуск не прекращается. Следовательно, оформлять досрочный выход из него не требуется. Этот вывод следует, в частности, из ч. 3 ст. 256 ТК РФ и ч. 2 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, исчисление его трудового стажа и другие трудовые права (ч. 4 ст. 93 ТК РФ). Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Однако Трудовой кодекс не предусматривает возможности использовать несколько отпусков одновременно (абз. 2 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Следовательно, чтобы использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск, работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, который впоследствии можно возобновить (Письма Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519, Роструда от 15.10.2012 N ПГ/8139-6-1, ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

В случае выполнения работы на дому или на условиях неполного рабочего времени в личной карточке работника (форма N Т-2) в разд. VIII «Отпуск» никаких дополнительных отметок делать не нужно. Данные условия могут быть отражены в разд. X «Дополнительные сведения», поскольку время фактической работы учитывается при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Если работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, работает на дому или на условиях неполного рабочего времени, то рабочее время необходимо правильно отражать в табеле учета рабочего времени. При применении унифицированных форм N Т-12 и N Т-13 дни отпуска по уходу за ребенком отмечаются буквенным кодом «ОЖ» или цифровым «15» на протяжении всего периода такого отпуска. Кроме того, в табеле указывается продолжительность фактически отработанного работником времени. Это следует из ч. 4 ст. 91 ТК РФ, условных обозначений, представленных на титульном листе формы N Т-12, а также Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). Согласно разд. 2 этих Указаний в табеле можно увеличить количество граф для проставления дополнительных реквизитов по режиму рабочего времени.

Если на место работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, принят другой работник на условиях срочного трудового договора, то в случае выхода на работу основного работника трудовые отношения с принятым работником должны быть прекращены по основанию, предусмотренному в п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока договора).

**Ежемесячное пособие по уходу за ребенком**

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, деду, бабушке, другим родственникам, опекунам, другим лицам, воспитывающим ребенка без матери), которые фактически осуществляют уход за ребенком и находятся в отпуске по уходу за ним, со дня предоставления такого отпуска и по общему правилу до достижения ребенком возраста полутора лет. Это следует, в частности, из ч. 1 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ (далее - Закон N 255-ФЗ), ч. 1, 2 ст. 256 ТК РФ, абз. 1 п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Если за ребенком ухаживает несколько лиц (например, мама и бабушка), то пособие выплачивается только одному из них (ч. 4 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ).

Пособие выплачивается работнику по месту его работы (ч. 1 ст. 13 Закона N 255-ФЗ). Если на момент наступления отпуска по уходу за ребенком работник занят у нескольких работодателей, пособие по уходу за ребенком выплачивается ему по его выбору либо по основному месту работы, либо по совместительству (ч. 2, 2.1 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, Письмо ФСС РФ от 13.09.2013 N 15-03-09/12-2494П).

Пособие выплачивается, даже если работник во время отпуска по уходу за ребенком работает на условиях неполного рабочего времени или на дому (ч. 2 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ, ч. 3 ст. 256 ТК РФ, письмо ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

Для того чтобы получать пособие, работник должен представить работодателю следующие документы (ч. 6 ст. 13 Закона N 255-ФЗ):

- заявление о назначении пособия. В нем нужно указать сведения, которые перечислены в п. 6 Порядка назначения и выплаты пособий);

- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, за которым осуществляется уход, и его копию либо выписку из решения об установлении над ребенком опеки;

- свидетельство о рождении (усыновлении, смерти) предыдущего ребенка (детей) и его копию;

- справку с места работы (службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Если родители не работают или обучаются по очной форме обучения в образовательных организациях общего, среднего профессионального или высшего образования, то необходимо представить справку из органов социальной защиты населения о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком (пп. «ж» п. 54 Порядка назначения и выплаты пособий). Такую справку можно получить как по месту жительства родителей ребенка, так и по месту пребывания или месту фактического проживания (ч. 6 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ). Обращаем внимание, что форма такой справки законодательно не установлена. В содержании справки должно быть отражено, что мать (отец, оба родителя) не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячного пособия по уходу за ребенком (пп. «ж» п. 54 Порядка назначения и выплаты пособий).

Если работник работает на условиях внешнего совместительства, то необходимо представить (ч. 6, 7 ст. 13 Закона N 255-ФЗ):

- справку (справки) с места работы у другого работодателя о том, что назначение и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком этим страхователем не осуществляются;

- справку (копию справки) о сумме заработка, если работник занят у нескольких работодателей. Форма справки и Порядок ее выдачи утверждены Приказом Минтруда России от 30.04.2013 N 182н.

В случае сомнений в подлинности справки и (или) достоверности содержащихся в ней сведений работодатель может направить соответствующий запрос в территориальный орган ФСС РФ. Форма запроса и Порядок его направления утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 24.01.2011 N 20н.

Бывает, что работник не может представить справку о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места работы у другого работодателя в связи с прекращением последним деятельности либо по иным причинам. В этом случае работодатель, назначающий и выплачивающий пособие, по заявлению работника направляет запрос в территориальный орган ПФР о представлении сведений о заработной плате, иных выплатах и вознаграждениях работника у соответствующего работодателя на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования (ч. 7.2 ст. 13 Закона N 255-ФЗ). Форма заявления работника о направлении запроса в ПФР, форма и Порядок направления запроса работодателя в ПФР, а также форма и Порядок представления запрашиваемых сведений территориальным органом ПФР утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 24.01.2011 N 21н.

При отсутствии у работника справки о сумме заработка на день обращения за пособием по уходу за ребенком пособие назначается на основании представленных работником и имеющихся у работодателя сведений и документов. После подачи недостающих справок о сумме заработка производится перерасчет назначенного пособия за все прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих дню представления справок о сумме заработка (ч. 2.1 ст. 15 Закона N 255-ФЗ).

Пособие по уходу за ребенком назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 2.1 ст. 12 Федерального закона N 255-ФЗ). В соответствии с ч. 1 ст. 15 Федерального закона N 255-ФЗ работодатель должен назначить пособие в течение 10 календарных дней со дня обращения работника (при наличии необходимых документов). Пособие выплачивается в ближайший после его назначения день, установленный для выплаты заработной платы

**Как определить размер пособия по уходу за ребенком**

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется, в частности, в соответствии со ст. 14 Закона N 255-ФЗ и Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 N 375).

По общему правилу пособие выплачивается следующим образом:

- в случае ухода за одним ребенком - в размере 40 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не меньше минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ. Это следует из ч. 1 ст. 11.2 Закона N 255-ФЗ, а также, в частности, из положений абз. 3 ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ;

- в случае ухода за двумя и более детьми размер пособия суммируется. При этом суммированный размер пособия не может быть больше 100 процентов среднего заработка застрахованного лица, определенного в соответствии со ст. 14 Закона N 255-ФЗ, и меньше суммированного минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Это следует из ч. 2 ст. 11.2 Закона N 255-ФЗ, ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ.

Есть особенности назначения пособия по уходу за ребенком некоторым категориям лиц, например подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, которые указаны в п. п. 7 - 9 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1.

Если пособие назначено им до 30 июня 2016 г., оно выплачивается в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет, если не возникнут иные основания прекращения выплаты такого пособия в соответствии с законодательством РФ. Это следует из совокупности норм - абз. 1 ч. 1, п. 7 ч. 1 ст. 18, ч. 1 ст. 19, ч. 1 ст. 20 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 29.12.2015 N 388-ФЗ. Выплата пособия осуществляется в соответствии с условиями п. 7 ч. 1 ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1. При этом учитываются положения Порядка назначения и выплаты пособия, особенности, установленные Правилами предоставления ежемесячного пособия по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.07.2005 N 439), и разъяснения, содержащиеся, в частности, в Письме Минтруда России от 16.01.2014 N 13-7/89.

Ежемесячная выплата, указанная в п. 7 ч. 1 ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, таким гражданам не назначается (ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 29.12.2015 N 388-ФЗ).

С 1 июля 2016 г. ежемесячное пособие по уходу за ребенком предоставляется гражданам, указанным в п. п. 7 - 9 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, в общем порядке. Такой вывод позволяет сделать анализ положений п. 7 ч. 1 ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 ст. 2, ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2015 N 388-ФЗ. С названной даты таким гражданам гарантируется ежемесячная выплата на каждого ребенка в следующих размерах:

- до достижения ребенком возраста полутора лет - в размере 3 000 руб.;

- в возрасте от полутора до трех лет - в размере 6 000 руб.

Это следует из совокупности положений абз. 1 ч. 1, п. 7 ч. 1 ст. 18, ч. 1 ст. 19, ч. 1 ст. 20 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 ст. 2, ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2015 N 388-ФЗ.

Такая выплата производится при соблюдении условий, предусмотренных ч. 5 ст. 4 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1.

- компенсационные выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями.

**Единовременное пособие при рождении ребенка**

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие может один из родителей либо лицо, его заменяющее. Данные выводы следуют из положений ст. 11 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ (далее - Закон N 81-ФЗ), п. 25 Порядка назначения и выплаты пособия.

Размер такого пособия с 1 февраля 2020 г. с учетом индексации равен 18 004 руб. 12 коп. Это следует из ч. 1 ст. 4.2 Закона N 81-ФЗ, п. 1 Постановления Правительства РФ от 29.01.2020 N 61 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2020 году». О размерах пособия в предшествующие годы можно узнать в Справочной информации.

Пособие выплачивается:

- работодателем - по месту работы (службы) одного из родителей или лица, его заменяющего. Данный порядок распространяется и на случаи, когда работает (служит) только один из родителей или лицо, его заменяющее (абз. 1, 3 п. 27 Порядка назначения и выплаты пособий);

- органом социальной защиты населения - по месту жительства (месту пребывания или фактического проживания) одного из родителей или лица, его заменяющего, если оба родителя или лицо, их заменяющее, не работают (не служат) либо обучаются по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, образовательных организациях дополнительного профессионального образования и научных организациях (абз. 2 п. 27 Порядка назначения и выплаты пособий);

- работодателем - по месту работы (службы) родителя, с которым проживает ребенок, если брак между родителями расторгнут. Если проживающий с ребенком родитель не работает (не служит), то пособие выплачивает орган социальной защиты населения по месту жительства родителя (месту его пребывания или фактического проживания) (абз. 4 п. 27 Порядка назначения и выплаты пособий).

Для получения пособия необходимо представить соответствующее заявление и другие документы, перечисленные в п. 28 Порядка назначения и выплаты пособий.

В заявлении должны быть указаны сведения, приведенные в п. 6 Порядка назначения и выплаты пособий.

Пособие назначается и выплачивается в сроки, предусмотренные в п. 30 Порядка назначения и выплаты пособий.

**Компенсационные выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями**

За некоторыми категориями граждан сохраняется право на ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 руб. В частности, их получают матери (другие родственники), которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, родившимся до 01.01.2020. Выплата сохранена также для работников, которым на 31.12.2019 она уже назначена (п. 3 Указа Президента РФ от 25.11.2019 N 570).

Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206 утвержден Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан (далее - Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат).

Так, выплату может получать одно из следующих лиц: мать, отец, усыновитель, опекун, бабушка, дедушка, другой родственник, фактически осуществляющий уход за ребенком. Лицо должно состоять в трудовых отношениях на условиях найма с организациями независимо от их организационно-правовых форм (п. 11 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат).

Основанием для начисления выплаты является заявление работника и копия приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком (п. 12 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат).

Работодатель принимает решение о назначении компенсационных выплат в 10-дневный срок со дня поступления документов (п. 14 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат).

Компенсационные выплаты начисляются со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник обратился за ними не позднее шести месяцев со дня предоставления отпуска (п. 15 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат). Право на получение выплат сохраняется и в случае, если в период указанного отпуска работник трудится на условиях неполного рабочего времени или на дому (п. 11 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат).

Выплаты назначаются и производятся также в случае, если работник обратится с соответствующим заявлением по истечении шести месяцев со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком. При этом выплаты производятся за истекшее время, но не более чем за шесть месяцев с даты подачи заявления об их назначении.

**Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).

На основании ч. 5 ст. 257 ТК РФ Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка (далее - Порядок предоставления отпусков).

Согласно Порядку предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком:

- на период со дня усыновления до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, при усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней;

- до достижения ребенком возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком на период со дня усыновления до истечения 70 (110) календарных дней со дня рождения ребенка может быть использован как матерью, так и отцом, если ребенок был усыновлен обоими супругами.

Для оформления такого отпуска работник должен представить:

- заявление;

- решение (копию) суда об усыновлении ребенка;

- копию свидетельства о рождении ребенка (детей).

Если ребенок был усыновлен обоими супругами, то необходимо также предъявить справку с места работы супруга о том, что такой отпуск не предоставлен либо супруга не находится в отпуске по беременности и родам.

Предоставление отпуска оформляется приказом (унифицированная форма N Т-6). После издания приказа и ознакомления с ним работника под подпись необходимо внести соответствующие сведения в личную карточку работника (форма N Т-2).

Вместо указанного отпуска женщине, усыновившей ребенка, по ее желанию может быть предоставлен отпуск по беременности и родам (ч. 4 ст. 257 ТК РФ).

В соответствии с п. 5 Порядка предоставления отпусков основанием для предоставления такого отпуска является:

- листок нетрудоспособности. Этот документ выдается медорганизацией на бумажном носителе или с письменного согласия пациента формируется и размещается в информационной системе ФСС РФ в электронной форме;

- заявление женщины.

Листок нетрудоспособности выдается женщине, усыновившей ребенка в возрасте до трех месяцев, со дня усыновления на 70 календарных дней (110 - при усыновлении двух и более детей) со дня рождения ребенка (п. 53 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен работнику в установленном порядке (п. 2 Порядка предоставления отпусков). На основании заявления работника о предоставлении ему такого отпуска работодатель обязан издать приказ, ознакомить с ним работника и внести соответствующую запись в личную карточку работника.

***Важно!*** Отпуск по уходу за ребенком предоставляется только одному из супругов по их усмотрению, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).

**Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы для ухода за ребенком до 14 лет (за ребенком-инвалидом до 18 лет), предоставляемый женщинам и иным лицам**

Коллективным договором отдельным категориям работников в удобное для них время могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). К таким работникам относятся (ст. ст. 263, 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, п. п. 1, 2 ст. 2 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ):

- матери (отцы, опекуны), имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- матери (отцы, опекуны, попечители), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет. - отцы и другие лица, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет.

Если в коллективном договоре установлена такая гарантия, то она распространяется в том числе и на лиц, работающих у данного работодателя по совместительству, при условии, что они относятся к указанным категориям работников (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

***Важно!*** В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный коллективным договором, не может быть перенесен на следующий рабочий год. Его можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использовать отдельно от него. Допускается использование дополнительного отпуска полностью и по частям (ст. 263 ТК РФ).