

## Додаткова соціальна відпустка одиноким матерям.

Чи є розлучена жінка, що виховує дитину сама, одинокою матір'ю? Чи має вона право на отримання додаткової соціальної відпустки? З такими питаннями до Роздільнянського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги звернулася громадянка Н. Жінка розповіла, що виховує 16-річну доньку, з чоловіком розлучена вже багато років, стосунків з дитиною він не підтримує, але аліменти, згідно рішення суду, сплачує. Клієнтку цікавило питання, які документи потрібно надати роботодавцю, щоб отримати додаткову відпустку.

Право на додаткову оплачувану відпустку, тривалістю 10 днів, мають працююча жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, **одинокій матері**, батько дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особа, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи один із прийомних батьків.

Чинне законодавство визначає, *що одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.* При цьому, той факт, чи отримує жінка аліменти значення не має.

**Отже, право на додаткову відпустку має жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка виховує дитину без батька).**

Чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити жінці, яка виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки.

Відтак для підтвердження права на зазначену відпустку в цьому випадку роботодавцю має бути пред'явлений **будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини.**

Зокрема, одним з таких документів, наприклад, може бути: рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав; ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів; акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Додаткова соціальна відпустка надається **понад** щорічні відпустки. Скажімо, якщо педагогічному працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 56 календарних днів, і при цьому вона має право на додаткову соціальну відпустку тривалістю 10 календарних днів як одинока мати, жінка загалом отримає 66 календарних днів відпустки.

Відпустка на дітей є соціальною відпусткою, та її надають за календарний рік, а не робочий, як у випадку зі щорічними відпустками. Працівник не втрачає права піти у відпустку на дітей, не використану протягом календарного року. *Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку.* Тож така відпустка накопичується, допоки не буде використана (навіть якщо на дату її використання працівник втратить право на неї) або поки працівник не звільниться, отримавши грошову компенсацію за неї.

Відпустку на дітей надають повної тривалості в будь-який час протягом року незалежно від відпрацьованого в цьому році часу та від дати народження дитини (отримання/втрати відповідного статусу).

За наявності відповідних підстав і підтвердних документів відпустку на дітей можна взяти в перший рік роботи ще до відпрацювання шести місяців. Але якщо працівник протягом поточного року вже скористався відпусткою за попереднім місцем роботи (отримав за неї компенсацію), новий роботодавець у цьому році відпустку не надає.

*Якщо жінка цілий рік пробула в іншій соціальній відпустці — у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, за ці роки їй відпустку на дітей не надають, оскільки в Законі України «Про відпустки» зазначено про жінок, які працюють. Але це обмеження автоматично знімається, якщо протягом календарного року відпрацьовано бодай один день.*

Якщо тимчасова непрацездатність працівника настала під час його перебування в соціальній відпустці, ця відпустка має бути подовжена на кількість календарних днів хвороби чи перенесена на інший період у порядку, визначеному законодавством.

Таку додаткову відпустку не можна поділили на частини, оскільки її надають за календарний, а не за відпрацьований рік. Проте якщо працівник має право на соціальну відпустку за двома підставами (тривалістю 17 календарних днів), він може використати зазначену відпустку, скажімо, спочатку за однією підставою (тривалістю 10 календарних днів), а через деякий час — за іншою (тривалістю 7 календарних днів).

Оскільки відпустка на дітей не належить до щорічних відпусток, на неї не поширюється право на заміну відпустки виплатою компенсації, передбачене Законом України «Про відпустки». *Грошову компенсацію за всі невикористані дні відпустки на дітей виплачують лише в разі звільнення працівника.*

**Зверніть увагу!** Дитина – це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше (наприклад, у разі реєстрації шлюбу, народження дитини).

За більш детальною інформацією звертайтеся до Роздільнянського місцевого центру з надання вторинної правової допомоги за адресою: м. Роздільна, вул. Незалежності (Свердлова), 2. Тел.: (04853) 5-04-43, 5-03-66.

E-mail: rozdilna.odessa@legalaid.od.ua.