

## Некоторые особенности предоставления отпусков в связи с появлением ребенка в семье работника

© М.М. ПОКРОВСКАЯ,  
К.Ю.Н.

Январь-февраль, 2006

В практике кадровиков возникают вопросы, касающиеся предоставления установленных законодательством отпусков в связи с появлением в семье работника ребенка, а именно, отпусков, которые могут предоставляться в первые месяцы жизни ребенка. При этом, как ни удивительно, нередко кадровики недостаточно четко разграничивают периоды отпусков по беременности и родам и отпусков по уходу за ребенком.

Прежде чем ответить на основные вопросы, связанные с указанными отпусками, представляется важным подчеркнуть следующее. Конечно, как отпуска по беременности и родам, так и отпуска по уходу за ребенком относятся к специальным отпускам, предоставляемым с учетом особой социальной значимости обстоятельств, связанных с появлением в семье работника ребенка (предстоящим или уже произошедшим), право на которые так или иначе связано именно с этим фактом. Однако, несмотря на это, они все же представляют собой два различных вида отпусков, которые предоставляются в различное, причем строго определенное относительно времени рождения ребенка время, и их регламентация осуществляется различными нормами трудового законодательства.

Так, согласно статье 255 Трудового кодекса РФ, отпуска по беременности и родам определенной продолжительности с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере предоставляются женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением. Кроме того, в соответствии с частью четвертой статьи 257 названного Кодекса эти отпуска предоставляются женщинам, усыновившим ребенка (детей) первых месяцев жизни, по их желанию, вместо отпуска, предоставляемого на основании части первой данной статьи работникам, усыновившим ребенка (детей) соответствующего возраста.

*Календарный год сотрудницы для расчета ежегодного оплачиваемого отпуска на 28 календарных дней считается с 01.03.2005 по 28.02.2006. Она уходит в отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней на основании больничного листа с 04.04.2005 по 21.08.2005, а затем идет в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. В будущем при возобновлении ею трудовой деятельности для проведения отделом кадров ежегодного оплачиваемого отпуска на 28 календарных дней будет учитываться период:*

*— с 01.03.2005 по 03.04.2005 (только фактическое время работы до ухода в декрет)*

*или*

*— с 01.03.2005 по 21.08.2005 (включая больничный лист)?*

*С одной стороны, больничный лист не высчитывается из стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, но с другой стороны, Трудовой кодекс РФ гласит, что время отпусков по уходу за ребенком не включается в стаж работы, дающий это право (а в данном случае оформляется именно отпуск по беременности и родам). Но в таблице отдел кадров проставляет «Р» — отпуск по беременности и родам, а не «Б» — больничный лист!*

*Входят ли отпуска по беременности и родам на 140 календарных дней с проведением больничного листа в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск — 28 календарных дней?*

Отметим также, что длительность отпуска по беременности и родам далеко не во всех случаях составляет 140 календарных дней. Продолжительность этих отпусков, предоставляемых по общему правилу, установлена статьей 255 Трудового кодекса РФ, а также статьей 7 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государствен-

ных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. на 29.12.2004) и составляет 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов. Тем самым общая продолжительность отпуска по беременности и родам в этих случаях составляет:

- при нормальных родах — 140 (70 + 70) календарных дней;
- при осложненных родах — 156 (70 + 86) календарных дней;
- при рождении двух и более детей — 194 (84 + 110) календарных дня.

В отдельных же случаях законодательством увеличена продолжительность отпуска по беременности и родам: женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, и женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где средняя годовая эффективная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности) дородовой отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения (пункты 7 и 9 части первой статьи 13, пункт 6 части первой статьи 18 и часть первая статьи 20 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. на 29.12.2004), а также пункт 4 части первой статьи 1 и статья 7 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча») (с изм. на 29.12.2004).

Кроме того, продолжительность отпуска по беременности и родам, предоставляемого женщинам в соответствии с частью четвертой статьи 257 Трудового кодекса РФ, определяется длительностью периода со дня усыновления ребенка до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

Трудовым законодательством установлено общее правило, согласно которому отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (часть вторая статьи 255 Трудового кодекса РФ и часть вторая статьи 7 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»). Поэтому в случаях, если дородовой период оказывается меньше установленной продолжительности, оставшиеся дни фактически присоединяются к дням отпуска, предоставляемого женщине после родов, тем самым удлиняя его. Послеродовой период соответствующей продолжительности безусловно включается в отпуск по беременности и родам и не может рассматриваться как отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый в ином порядке, о чем будет сказано ниже.

Медицинским заключением, на основании которого предоставляется отпуск по беременности и родам, и в соответствии с которым определяется его продолжительность в конкретном случае, является листок временной нетрудоспособности по беременности и родам, выданный в установленном порядке.

Материальное обеспечение женщин в период отпуска по беременности и родам, как упомянуто выше, в соответствии с частью первой статьи 255 Трудового кодекса РФ осуществляется путем выплаты пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. В настоящее время выплата пособий по беременности и родам регламентируется вышеуказанным Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», и, кроме того, в части, им не определенной, как следует из статьи 3 (часть вторая) данного Федерального закона, порядок назначения и выплаты этих пособий устанавливается Правительством РФ.

Согласно статьям 7 и 8 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» пособие по беременности и родам выплачивается женщинам, подлежащим государственному социальному страхованию, за период отпуска по беременности и родам установленной продолжительности в размере среднего заработка (дохода) по месту работы; порядок исчисления среднего заработка (дохода) определяется Правительством РФ. Напомним, что в настоящее время статьей 8 Федерального закона от 29.12.2004 № 202-ФЗ «О бюджете фонда социального страхования на 2005 год» установлен максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц в сумме 12480 рублей (с единственной оговоркой, касающейся районов и местностей, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате: в них максимальный размер названного пособия определяется с учетом этих коэффициентов).

В настоящее время частью первой статьи 255 Трудового кодекса РФ установлены четкие требования в отношении порядка предоставления отпусков по беременности и родам — на основании заявления женщины и в соответствии с медицинским заключением. Несмотря на то, что в указанной норме не содержится требования о письменной форме заявления женщины о предоставлении соответствующего отпуска, по-видимому, изложенное правило в настоящее время все же ориентирует работодателей — в отличие от традиционно использовавшегося при прежнем регулировании учета времени освобождения женщин от работы в соответствии с выдаваемыми в установленном порядке листками нетрудоспособности по беременности и родам, на основании которых выплачивалось соответствующее пособие, — на оформление этих отпусков отдельным распорядительным актом (хотя,

безусловно, напрямую это и не предусмотрено). При этом работодателем издается приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска по беременности и родам по унифицированной форме № Т-6, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Как видно из содержания приведенных норм законодательства, определяющих продолжительность и основания предоставления отпусков по беременности и родам, а также уровень материального обеспечения женщин в период их использования, эти отпуска установлены, прежде всего, с учетом специфики положения беременных женщин и матерей новорожденных детей в целях обеспечения эффективности диспансеризации беременных женщин, охраны здоровья женщин в до- и послеродовый периоды, а также охраны здоровья новорожденных детей и осуществления надлежащего ухода за такими детьми.

Что же касается отпусков по уходу за ребенком, то они предоставляются в соответствии со статьей 256 (часть первая и вторая) Трудового кодекса РФ. Из содержания названной статьи следует, что по заявлению женщины-матери ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в указанный период, сроки и порядок выплаты которого определяются федеральным законом, и, кроме того, эти отпуска могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Кроме этого, согласно части второй статьи 257 названного Кодекса по желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком также до достижения им (ими) возраста 3 лет.

Трудовой кодекс РФ устанавливает лишь максимально возможную продолжительность отпуска по уходу за ребенком — до достижения им возраста 3 лет и в этих пределах никоим образом не ограничивает длительность частей указанного отпуска, используемых работником, равно как и длительность перерывов в отпуске. Поэтому в случае использования отпуска по частям его периоды, а также перерывы в отпуске могут быть той продолжительности, которая предпочтительна для работника, обладающего правом на предоставление отпуска.

Поскольку в период отпуска по уходу за ребенком использующему его лицу в соответствии с нормой части первой статьи 256 Трудового кодекса РФ выплачивается пособие по государственному социальному страхованию, предоставление самого отпуска осуществляется с соблюдением правил назначения и выплаты этого пособия, которые установлены Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и Положением о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 № 883.

Подчеркнем, что, хотя статьями 256 (часть первая) и 257 (часть вторая) Трудового кодекса РФ и предусматривается предоставление отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» установлено ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком лишь до достижения им возраста полутора лет (часть первая статьи 3 и статья 14).

Названным выше Положением о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, установлен порядок назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. Соответственно этим же Положением определяется и предоставление самого отпуска по уходу за ребенком указанного возраста.

Так, согласно пункту 33 Положения для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет (и, естественно, предоставления отпуска по уходу за ребенком) работником представляются работодателю заявление о назначении пособия и копия свидетельства о рождении ребенка (а в соответствующих случаях — копия свидетельства об усыновлении ребенка).

Данным пунктом Положения одновременно предусмотрено, что при оформлении отпуска по уходу за ребенком лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, это лицо представляет справку с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Во всех случаях в соответствии с пунктом 34 названного Положения основанием для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет для матери, а также других лиц, фактически осуществляющих уход за ним, подлежащих государственному социальному страхованию, является решение работодателя о предоставлении соответствующего отпуска, которое оформляется соответствующим распорядительным актом работодателя. В данном распорядительном акте указываются: вид отпуска — по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, которым определяется и его предполагаемая максимальная продолжительность; продолжительность выплаты названного ежемесячного пособия — на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

В случаях предоставления отпуска по уходу за ребенком в возрасте старше 1,5 лет, то есть, когда использующему его лицу пособие по государственному социальному страхованию уже не выплачивается, законодательством, помимо вытекающих из содержания статей 256 (часть первая и вторая) и 257 (часть вторая и третья) Трудового кодекса РФ общих указаний о предоставлении этого отпуска работодателем по заявлению женщины, имеющей ребенка соответствующего возраста, или работника, усыновившего такого ребенка, и о возможности использования отпуска иными лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком, порядок предоставления отпуска непосредственно не урегулирован. На практике отпуск по уходу за ребенком в возрасте старше 1,5 лет и до достижения им возраста 3 лет предоставляется по существу в том же порядке, что и отпуск по уходу за ребен-

ком, не достигшим возраста 1,5 лет, то есть с соблюдением правил, предусмотренных пунктами 33 и 34 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, за одним лишь уточнением: работником в этом случае представляется работодателю заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а не о назначении пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, в период данного отпуска выплачиваются: пособие по государственному социальному страхованию, предусмотренное статьей 256 (часть первая) Трудового кодекса РФ, а также ежемесячные компенсационные выплаты, установленные Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» (с изм. на 17.04.2003).

Общие правила выплаты указанного пособия предусмотрены Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», которым установлено ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, выплачиваемое работникам организаций за счет средств Фонда социального страхования РФ (часть первая статьи 3, часть первая статьи 4). Кроме того, как уже говорилось, статьей 3 (часть вторая) названного Федерального закона предусмотрено, что порядок назначения и выплаты указанного государственного пособия (в части не определенной этим Федеральным законом), установлен Положением о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей.

В соответствии со статьей 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается в размере 500 рублей, независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход. Однако в настоящее время на рассмотрении в Государственной Думе Федерального Собрания РФ находится проект федерального закона «О внесении изменения в статью 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», которым предлагается повысить размер указанного пособия до 700 рублей.

Как следует из содержания части третьей статьи 256 Трудового кодекса РФ и части второй статьи 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», по заявлению женщины или иного лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию, то есть, получая в этот период наряду с причитающейся ему заработной платой в соответствии с установленной в организации системой оплаты и стимулирования труда также и указанное пособие.

Отметим также, что в отдельных случаях законодательством установлены и более льготные условия выплаты пособия в период отпуска по уходу за ребенком: гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы — постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, а также переселившимся после 30.06.1986 на постоянное место жительства в зону отселения либо в зону проживания с правом на отселение, равно как гражданам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где средняя годовая эффективная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности) гарантируется ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в двойном размере (пункт 7 части первой статьи 18, часть первая статьи 19, часть первая статьи 20 и часть вторая статьи 22 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», а также пункт 4 части первой статьи 1 и статьи 7 Федерального закона «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»).

Как уже было сказано, помимо ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком установленной продолжительности, выплачиваемого за счет средств Фонда социального страхования РФ, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» установлены также ежемесячные компенсационные выплаты, которые осуществляются в соответствии с Порядком назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан, утвержденным постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 (с изм. на 08.08.2003).

Размер указанных выплат работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, с 01.01.2001 составляет 50 рублей (абзац первый пункта 1 Указа Президента РФ от 30.05.1994 № 1110). При этом для лиц, работающих в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер данных выплат определяется с применением соответствующих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком (пункт 21 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан).

Что касается источника финансирования ежемесячных компенсационных выплат работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, то в соответствии с пунктом 20 названного



Порядка эти выплаты осуществляются за счет средств, направляемых на оплату труда организациями-работодателями независимо от их организационно-правовых форм. При этом организации, финансируемые из бюджетов, реализуют указанные права за счет соответствующих бюджетов.

Обзор основных положений законодательства, в соответствии с которыми определяются порядок и условия предоставления отпусков по уходу за ребенком, достаточно наглядно показывает, что данные отпуска установлены в целях обеспечения надлежащего ухода за детьми первых 3 лет жизни и создания условий для нормального и надлежащего их воспитания и содержания в семье (хотя, конечно, к сожалению нельзя не признать необходимости повышения размеров государственных пособий, выплачиваемых в это время, равно как и увеличения продолжительности периода их получения работниками, и установления их на уровне, отвечающем социальному предназначению этих выплат). При этом трудовое законодательство сориентировано на использование отпуска по уходу за ребенком по общему правилу в первую очередь самой женщиной-матерью, и лишь в случае, когда она отказывается от этого права, по усмотрению семьи отпуск предоставляется иному лицу, которое фактически осуществляет уход за ребенком.

Различие в правовом регулировании отпусков по беременности и родам и отпусков по уходу за ребенком проявляется и в том, как решаются вопросы, касающиеся учета периодов этих отпусков при исчислении стажа работы в тех или иных целях.

Так, исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, осуществляется в порядке, установленном статьей 121 Трудового кодекса РФ. В соответствии с нормой части первой данной статьи в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается, в частности, время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность).

Поскольку отпуск по беременности и родам, безусловно, относится к числу именно таких периодов времени, весь этот отпуск (то есть обе его части, как предоставляемая до родов, так и предоставляемая после них), безусловно, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Следовательно, в изложенной в приведенном письме ситуации в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в 2005 году наряду со временем фактической работы (с 1 марта по 3 апреля) должно включаться и время, когда указанная сотрудница не работала в связи с предоставлением ей отпуска по беременности и родам, то есть период с 4 апреля по 21 августа.

Для полноты картины укажем также, что, как представляется, таким же образом отпуска по беременности и родам включаются и в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, за исключением случаев, когда женщине предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (напомним при этом, что в силу части второй статьи 254 Трудового кодекса РФ беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов), так как в соответствии с частью третьей статьи 121 названного Кодекса — в отличие от прежнего регулирования по нормам статьи 72 Кодекса законов о труде РФ — в стаж работы, дающий право на данный отпуск, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Что же касается отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста, то в силу нормы части второй статьи 121 Трудового кодекса РФ время этих отпусков не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (и, естественно, в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска). Вследствие этого использование работником отпуска по уходу за ребенком влечет смещение окончания его рабочего года, учитываемого при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков, на соответствующее продолжительности данного отпуска время. Тем самым рабочий год данного работника фактически удлиняется на это время.

Кроме того, по указанной причине время отпуска по уходу за ребенком подлежит исключению и при определении двухлетнего периода, проработанного у данного работодателя, дающего лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, право на полное или частичное соединение ежегодных основного оплачиваемого и всех дополнительных оплачиваемых отпусков, которое допускается при соблюдении определенных условий не более чем за 2 года (часть третья статьи 322 Трудового кодекса РФ), а указанным лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета, — также право на оплачиваемый 1 раз в 2 года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (часть первая статьи 325 названного Кодекса). Поэтому календарная дата окончания названного двухлетнего периода работы точно также должна смещаться на время, соответствующее по продолжительности периоду отпуска по уходу за ребенком, использованного работником.

***Об учете времени отпуска по уходу за ребенком при исчислении стажа  
для назначения трудовой пенсии***

*Помогите, пожалуйста, разобраться в вопросах, которые после принятия новых пенсионных законов беспокоят работающих в нашей школе женщин: учитывается ли период послеродового отпуска по уходу за ребенком при исчислении стажа для назначения трудовой пенсии, и повлияет ли использование этого отпуска на возможность досрочного назначения пенсии?*

Страховой стаж, то есть учитываемая при определении права на трудовую пенсию суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, в течение которых уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж, подсчитывается в порядке, установленном Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. на 14.02.2005).

Скажем сразу, что подпунктом 2 пункта 1 статьи 11 названного Федерального закона предусмотрено лишь, что в страховой стаж наравне с периодами работы и (или) иной деятельности, которые предусмотрены статьей 10 данного Федерального закона, засчитывается период получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности. При этом период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам непосредственно в нормах Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», которыми регламентируется подсчет страхового стажа, не указан. С другой стороны, соответствующими положениями законодательства не предусмотрено и исключения периода нахождения женщины в отпуске по беременности и родам при подсчете страхового стажа.

Более того, в информационном письме Минтруда России № 7392-ЮЛ и Пенсионного фонда РФ № ЛЧ-25-25/10067 от 04.11.2002 специально подтверждена возможность зачета периода нахождения женщины в отпуске по беременности и родам в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости. Так, в данном письме указано, что в соответствии с Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (пункт 5), утвержденными постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516, в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, для работников, которые постоянно в течение полного рабочего дня заняты на этой работе, включаются периоды получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные.

По трудовому законодательству отпуск по беременности и родам не относится к ежегодным оплачиваемым отпускам. Основанием для его предоставления служит медицинское заключение о временной нетрудоспособности, а оплачивается он через пособие по государственному социальному страхованию в виде пособия по беременности и родам.

В названном информационном письме подчеркнуто, что основанием для назначения пособия по беременности и родам является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности (пункт 37 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6 (с изм. на 17.03.2000)). В соответствии с пунктом 1.1 Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан (утверждена приказом Минздравмедпрома России от 19.10.1994 № 206 и постановлением Фонда социального страхования РФ от 19.10.1994 № 21), листок нетрудоспособности служит документом, подтверждающим временную нетрудоспособность.

Учитывая изложенное, Минтрудом России и Пенсионным фондом РФ было констатировано, что период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам следует рассматривать как период получения пособия по беременности и родам в период временной нетрудоспособности и включать его в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

По тем же самым причинам период отпуска по беременности и родам (включая и его послеродовую составляющую) должен засчитываться в страховой стаж, требуемый для приобретения права на трудовую пенсию.

Что же касается отпусков по уходу за ребенком, то периоды их предоставления работникам иным образом учитываются при исчислении стажа в различных случаях.

Так, частью пятой статьи 256 Трудового кодекса РФ установлено, что отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением назначения пенсии на льготных условиях). Это означает, что время нахождения работника в указанном отпуске учитывается при назначении пособий по временной нетрудоспособности, при выплате ежегодного вознаграждения или ежемесячных надбавок и доплат к заработной плате за выслугу лет и за стаж работы по специальности, при выплате вознаграждения по итогам работы организации за год (полугодие, квартал), в других случаях.

Вместе с тем в страховой стаж, требуемый для приобретения права на трудовую пенсию, который, как сказано выше исчисляется по правилам Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», согласно подпунктам 3 и 6 пункта 1 его статьи 11 наравне с периодами работы и (или) иной деятельности, включаемыми

в страховой стаж согласно статье 10 данного Закона, засчитывается лишь период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности, а в случае, если ребенок является инвалидом, период ухода за ним засчитывается в страховой стаж без ограничения каким-либо сроком. Следовательно, в силу приведенных норм названного Федерального закона отпуск по уходу за ребенком должен вычлняться из периода работы и засчитываться в страховой стаж отдельно лишь в установленных пределах.

Однако при назначении пенсий на льготных условиях Правилами исчисления периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не предусмотрено включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периода нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком.

Между тем, при прежнем регулировании Законом РФ от 20.11.1990 № 340-I «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (подпункт «в» статьи 92), утратившим силу в связи с вступлением в силу Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», предусматривалась возможность включения в общий трудовой стаж периода ухода неработающей матери за каждым ребенком в возрасте до 3 лет и 70 дней до его рождения, но не более 9 лет в общей сложности. Кроме того, в соответствии с законодательством, действовавшим до 06.10.1992, то есть до даты введения в действие Закона РФ от 25.09.1992 № 3543-I «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР», которым впервые было введено исключение в отношении назначения пенсий на льготных условиях из общего правила о зачете отпусков по уходу за ребенком в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, период нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком также включался в стаж, дающий право на пенсию на льготных условиях (при том, что в то время законодательством не предусматривалась возможность использования отпуска по уходу за ребенком его отцом или иными лицами).

Исходя из изложенного и со ссылкой на определение Конституционного Суда РФ от 05.11.2002 № 320-О в письме Минтруда России от 21.07.2003 № 717-АП по вопросу досрочного назначения женщинам трудовой пенсии по старости с учетом периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком констатировано следующее. Если на момент вступления в силу постановления Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 женщина имела необходимый стаж, с учетом которого досрочно назначается трудовая пенсия по старости (включая отпуск по уходу за ребенком за период до 6 октября 1992 года), то такая пенсия может быть назначена, независимо от того, когда она обратилась за назначением пенсии.

При этом необходимо пояснить, что указанное Определение было вынесено Конституционным Судом РФ по жалобе гражданина Ю.И. Спесивцева на нарушение его конституционных прав положениями пункта «а» части первой статьи 12 и статьи 133.1 Закона РФ «О государственных пенсиях в РФ». В соответствии с ним положение пункта «а» части первой статьи 12 Закона РФ «О государственных пенсиях в РФ» — в той мере, в какой оно распространяло предусмотренное им требование о наличии минимального 10-летнего стажа подземной работы, работы с вредными условиями труда и в горячих цехах, дающего право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда по достижении 50 лет и при общем трудовом стаже не менее 20 лет, на лиц, которые до вступления названного Закона в силу в соответствии с ранее действовавшими нормативными правовыми актами приобрели право на такую пенсию, поскольку имели стаж работы в производстве высокотоксичных и особо вредных радиоактивных веществ не менее 6 лет и общий трудовой стаж не менее 20 лет, — как аналогичное положению, ранее признанному Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции РФ, ее статьям 1 (часть 1), 19 (части 1 и 2), 39 (часть 1) и 55 (части 2 и 3), утратило силу и не подлежит применению судами, другими органами и должностными лицами.

Укажем для сведения также, что в настоящее время в Государственной Думе Федерального Собрания РФ находится на рассмотрении проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и статью 256 Трудового кодекса РФ», которым предлагается учитывать в страховом стаже период ухода одного из родителей за каждым ребенком без какого-либо ограничения, а также предусматривать зачет отпуска по уходу за ребенком в стаж на соответствующих видах работ для досрочного назначения пенсии.

Помимо сказанного можно встретить случаи досрочного назначения трудовой пенсии по старости женщинам, приобретшим необходимый стаж работы, дающей право на назначение соответствующей пенсии, и после вступления в силу вышеназванного постановления Правительства РФ от 11.07.2002 № 516, но с учетом периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком (до 06.10.1992). Подобная практика обусловлена содержанием правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в его постановлении от 29.01.2004 по делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в связи с запросами групп депутатов Государственной Думы, а также Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), Думы Чукотского автономного округа и жалобами ряда граждан.

Предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ по названному делу явилась норма, содержащаяся в пункте 4 статьи 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в той части, в которой она во взаимосвязи с пунктом 2 статьи 31 данного Федерального закона при оценке пенсионных прав застрахованных

лиц путем их конвертации (преобразования) в расчетный пенсионный капитал исключает льготный (кратный) порядок исчисления общего трудового стажа и не позволяет учитывать в общем трудовом стаже некоторые периоды общественно полезной деятельности, включавшиеся в него ранее действовавшим законодательством.

В названном Постановлении Судом, в частности, констатировано, что содержащаяся в пункте 4 статьи 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» норма не препятствует оценке пенсионных прав граждан по условиям и нормам Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации». Именно из этого исходил законодатель, закрепив в статье 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» возможность осуществления оценки пенсионных прав исходя из расчетного размера пенсии, исчисленного по нормам Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (пункт 6), и предусмотрев, что при оценке пенсионных прав застрахованных лиц применяется порядок исчисления и подтверждения трудового стажа, в том числе стажа на соответствующих видах работ (а в необходимых случаях — заработка застрахованного лица), который был установлен для назначения и перерасчета государственных пенсий и действовал до дня вступления в силу Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (пункт 9).

При этом в Постановлении от 29.01.2004 подчеркнуто, что указанная норма, содержащаяся в пункте 4 статьи 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», — по своему конституционно-правовому смыслу в системе норм — не может служить основанием для ухудшения условий реализации права на пенсионное обеспечение, поскольку не препятствует гражданину осуществить оценку приобретенных им до 01.01.2002 пенсионных прав, в том числе в части, касающейся исчисления трудового стажа и размера пенсии, по нормам ранее действовавшего законодательства.

### **Об использовании отпуска по уходу за ребенком в случае неиспользования отпуска по беременности и родам**

*В нашей организации работают мать и дочь. Недавно у дочери родился ребенок. Однако ни во время беременности, ни после родов она не обращалась в официальные медицинские учреждения, поскольку, по ее словам, доверяет только нетрадиционной медицине. Поэтому эта сотрудница не представила никакого медицинского заключения для предоставления ей отпуска по беременности и родам, а оформила за некоторое время до родов ежегодный очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней. После родов прошло около 1,5 месяцев, и мать этой сотрудницы обратилась с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, мотивируя его тем, что ее дочь по окончании предоставленных ей отпусков планирует приступить к работе, а сидеть с ребенком будет она сама как бабушка. Можем ли мы предоставить отпуск по уходу за ребенком бабушке в такой ситуации, если ребенок не достиг даже 2-месячного возраста?*

На практике нередко возникают затруднения с определением максимально раннего срока, с которого может быть оформлен отпуск по уходу за ребенком, в случае, когда женщина не обращалась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска по беременности и родам.

Для того чтобы разобраться в этом, напомним, что статьей 13 (часть четвертая) Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. на 29.12.2004), закрепляющей право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, установлено следующее правило.

В случае если в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет наступает отпуск по беременности и родам, женщина имеет право выбора одного из двух выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков видов пособий. При этом согласно статье 17.2 названного Федерального закона пособие по беременности и родам назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

Как видно, законодательством право выбора пособия, а, соответственно, и вида отпуска, предоставлено женщинам только в случае, если во время отпуска по уходу за ребенком наступает отпуск по беременности и родам.



Анализ изложенных норм в системной связи с нормами статей 255 и 256 Трудового кодекса РФ, регламентирующими предоставление отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, позволяет сделать вывод о том, что несмотря на отсутствие в законодательстве положений о сроке, с которого может предоставляться отпуск по уходу за ребенком, право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, в том случае если женщина не воспользовалась отпуском по беременности и родам, может возникнуть только по окончании периода, в течение которого ей могло выплачиваться пособие по беременности и родам. Следовательно, в случае, если женщина не использовала по каким-либо причинам отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком (детьми) может быть предоставлен ей после истечения соответствующего периода после рождения ребенка (детей).

Отметим, что подобную трактовку указанных положений законодательства можно встретить и в судебной практике при рассмотрении дел об обеспечении пособиями по материнству и в практике применения законодательства о социальном страховании в части назначения и выплаты пособий территориальных органов Фонда социального страхования РФ.

Кроме того, лишь с указанного времени может также предоставляться отпуск по уходу за ребенком иному лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери (в приведенном выше случае — бабушке).

Действительно, как уже отмечалось, пунктом 33 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, устанавливающим порядок назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5, которым соответственно определяется также и предоставление самого отпуска по уходу за ребенком указанного возраста, предусмотрено, в частности, что при оформлении данного отпуска лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком вместо матери, по общему правилу это лицо, наряду с иными документами, представляет справку с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она не использует этот отпуск и не получает соответствующего ежемесячного пособия. Очевидно, что такая справка может быть предоставлена не ранее окончания периода послеродового отпуска.

Конечно, в рассматриваемом случае мать и бабушка, которая будет использовать отпуск по уходу за ребенком и фактически осуществлять уход за ним вместо матери, работают в одной организации, вследствие чего для предоставления указанного отпуска бабушке достаточно подачи соответствующих заявлений матерью ребенка (об отказе от использования отпуска с указанием причины) и самой бабушкой (о его предоставлении). Однако это обстоятельство не может повлиять на определение максимально ранней календарной даты, когда окажется возможным начало использования отпуска по уходу за ребенком, которая устанавливается в одном и том же порядке вне зависимости от того, использует ли данный отпуск сама мать ребенка или иное лицо, фактически осуществляющее уход за ним, а также, работает ли это лицо с матерью ребенка в разных организациях или в же одной.

*Печатный источник: «Кадры предприятия» № 1-2, 2006*