

# Особливості правового

## регулювання соціального захисту осіб із сімейними обов'язками в трудових відносинах



### **О. О. Кравчук**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»

Розглядаються особливості правового регулювання відпусток по вагітності та пологах і для догляду за дитиною в сучасних умовах та деякі інші проблеми регулювання соціального захисту осіб із сімейними обов'язками в трудових відносинах. Зроблені висновки і пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в цій сфері.

**Ключові слова:** відпустка для догляду за дитиною, відпустка по вагітності та пологах, соціальні відпустки, страховий стаж, єдиний соціальний внесок, стабільність трудового договору.

Рассматриваются особенности правового регулирования отпусков по беременности и родам и для ухода за ребенком в современных условиях и некоторые другие проблемы правового регулирования социальной защиты лиц с семейными обязанностями в трудовых отношениях. Сделаны выводы и предложения по улучшению правового регулирования в данной сфере.

**Ключевые слова:** отпуск по уходу за ребенком, отпуск по беременности и родам, социальные отпуска, страховой стаж, единый социальный взнос, стабильность трудового договора.

*Legal regulation features of maternity leave and parental leave in modern conditions and some other problems of legal regulation of workers with family responsibilities social protection are considered in the article. The conclusions and proposals for improvement of legal regulation in this area are made.*

**Keywords:** parental leave, maternity leave, social leave, insurance experience, unified social tax, the stability of the employment contract.

Охорона державою сім'ї, материнства та батьківства є одним із конституційних принципів, що передбачений ст. 51 Основного Закону України. Найважливішою гарантією, встановленою трудовим законодавством для осіб із сімейними обов'язками, є відпустки по вагітності та пологах і для догляду за дитиною.

В останнє десятиріччя правове регулювання відносин у сфері надання відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за дитиною, зазнало декілька фундаментальних змін. Насамперед, з 2004 року зі зміною пенсійного законодавства виникла колізія щодо зарахування відпусток по догляді за дитиною до різних видів стажу, в т. ч. і такого, що дає право на призначення пенсії. Далі виплата допомоги по догляді за дитиною під час частково оплачуваної відпустки по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку була віднесена до державної допомоги сім'ям з дітьми, і розпочалася її виплата не через роботодавців, а органами соціального захисту населення. А отже, за місцем роботи така відпустка виявилася неоплачуваною. І далі, вже в 2013 році зміни торкнулися відпустки по вагітності та пологах, яка оплачується на підставі листка непрацездатності, – відповідні виплати стали базою для обкладення єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціаль-

не страхування (далі – ЄСВ). Необхідність такого розширення бази обкладення внеском держава пояснювала також потребою у віднесенні відповідних періодів відпустки до страхового (пенсійного) стажу, а при широкому обговоренні цих змін підприємцями, в т. ч. Інтернет-спільнотою, ці зміни швидко охрестили «податком на вагітність».

Неоднозначність усіх вказаних змін як із теоретичних, так і з практичних поглядів, значна кількість питань, що продовжує виникати в цій сфері на практиці – змушують нас поставити в цій статті за мету критично розглянути зміни в сфері правового регулювання відпусток, пов'язаних із народженням дітей, а також деякі інші проблеми правового регулювання соціального захисту осіб із сімейними обов'язками в трудових відносинах, та розробити відповідні висновки і пропозиції щодо удосконалення правового регулювання в цій сфері.

Питання відпусток по догляді за дитиною, по вагітності та пологах, загальнообов'язкового державного соціального страхування розглядала значна кількість вчених, зокрема, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, І. А. Ветухова, З. Я. Козак, А. М. Лушников, М. В. Лушнікова, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, А. А. Фатухев, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко.

Відповідно до частин 3, 6, 7 статті 179 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та згідно з Законом України «Про відпустки», за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги згідно з законодавством [1]. У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш ніж до досягнення дитиною шестирічно-

го віку. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабусею, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають дитину.

Статтею 181 КЗпП передбачено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (чч. 3 і 6 ст. 179 КЗпП) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у ч. 7 ст. 179 КЗпП, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (чч. 3 та 6 ст. 179 КЗпП) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується. Відповідно до положень позиції «ж» ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення» до стажу роботи, який дає право на трудову пенсію, зараховується час догляду непрацюючої матері за малолітніми дітьми, але не довше, ніж до досягнення кожною дитиною 3-річного віку [2].

Згідно з пунктом 13 статті 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особи, які відповідно до законів отримують допомогу для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню. Однак відповідно до ст. 24 цього ж Закону страховим стажем (виходячи з якого обчислюються пенсії) визнається період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі, не меншій, ніж мінімальний страховий внесок [3].

Допомога особі, що перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, виплачується через органи соціального захисту, і, таким чином, для підприємства та працівника така відпустка, по суті, є неоплачуваною. Не є оплачуваною також відпустка для догляду за дитиною відповідно до медичного висновку (до 6 років). За ці періоди ЄСВ роботодавцями не сплачуються.

У листі від 25.06.2008 р. №10842/02-10 Пенсійний фонд України роз'яснював, що час догляду за дитиною у період до 1.01.2004 р. зараховується до страхового стажу непрацюючій матері (до досягнення дитиною трирічного віку) чи працюючій особі, якій у встановленому законом порядку надано відповідну відпустку для догляду за дитиною до трьох- та шестирічного віку. При цьому далі зазначалося, що страховий стаж обчислюється територіальними органами Пенсійного фонду відповідно до закону за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку, а за періоди до впровадження системи персоніфікованого обліку – на підставі документів та в порядку, визначеному законодавством, яке діяло до набрання чинності цим Законом [4].

Як видно з наведених норм законодавства, особи, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною більшої тривалості відповідно до медичного висновку (але не пізніше, ніж до досягнення дитиною шестирічного віку), не є застрахованими особами по державному пенсійному страхуванню. У названому листі Пенсійного фонду підтверджується, що час неоплачуваної відпустки для догляду за дитиною з 3-х до 6-ти років не зараховується до страхового стажу.

Таким чином, після прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який набрав чинності з 1 січня 2004 р., було звужено (а фактично скасовано) право осіб, які від-

повідно до медичного висновку перебувають у відпустці по догляду за дитиною після досягнення нею 3-х років (але не пізніше, ніж до досягнення нею 6-ти років), на зарахування цієї відпустки до страхового стажу, що враховується при призначенні пенсії. На наш погляд, ці зміни суперечать положенням ст. 22 Конституції України, відповідно до якої, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Тож є підстави поставити питання щодо конституційності внесених змін.

Вбачається, що при цьому також порушується встановлена ратифікована Україною Конвенція Міжнародної організації праці 1981 р. № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працюючі з сімейними обов'язками, згідно зі ст. 3 якої, особи із сімейними обов'язками, що виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, повинні мати можливість здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації.

Окрім цього, в законодавстві була і залишається цікава колізія. Так, згідно з частиною 16 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» положення Закону України «Про пенсійне забезпечення» застосовуються в частині визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах і за вислугу років. Кодекс законів про працю України, як уже зазначалося, містить норму щодо зарахування обох відпусток (як до досягнення дитиною 3-річного, так і до досягнення 6-річного віку) як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю.

Окрім цього, наприклад, відповідно до Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3.05.1994 р.

№283, до цього стажу включається також, зокрема, час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, а у виняткових випадках, якщо за медичними показаннями дитині потрібний домашній догляд, – період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, ніж до досягнення дитиною віку шести років. Тож цілком ймовірна ситуація, коли особа, що перебуваючи на державній службі, народила в різні роки декілька дітей, і тривалий час перебувала у відпустках для догляду за ними, матиме тривалий стаж державної служби, загальний трудовий стаж, але не матиме страхового стажу, що враховується для призначення пенсії.

Виникає проблема при віднесенні відпустки по догляду за дитиною до одного з різновидів відпусток, передбачених законодавством. Спеціальний нормативно-правовий акт – Закон України «Про відпустки» відносить відпустку по догляду за дитиною до 3-х років до соціальних відпусток, а відпустку по догляду за дитиною більшої тривалості – до відпусток без збереження заробітної плати («відпусток за власний рахунок»), перелічених в ст. 25 названого закону. При цьому КЗпП також називає цю відпустку (більшої тривалості) відпусткою без збереження заробітної плати, проте врегульовує підстави та порядок її надання в межах загального правового режиму, що можна охарактеризувати, звернувшись до назви ст. 179 КЗпП – «Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною».

Отже, на нашу думку, відпустку по догляду за дитиною відповідно до медичного висновку необхідно відносити до соціальних відпусток – адже її призначенням є не відпочинок, а виконання соціальної функції в сім'ї – догляд за дитиною. Значене відповідає рекомендаціям Європейської ради щодо догляду за дітьми



(92/241/ЕЕС) від 31.03.1992 р. [5], Рамковій угоді про батьківську відпустку (Директива Європейської ради 96/34/ЕС від 03.06.1996 р.), яка характеризує батьківську відпустку як важливий інструмент поєднання роботи і сімейного життя) [6]. Соціальні відпустки, як зазначалось у літературі, відрізняються від трудових за своєю природою, – насамперед вони надаються не для відпочинку, а для інших соціально значущих цілей, і є самостійними періодами звільнення від роботи [7].

Звертаючись до питання забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків із сімейними обов'язками, зазначимо, що на сьогодні законодавством встановлено заборону звільнення з ініціативи роботодавця для деяких пільгових категорій жінок. Зокрема, згідно зі ст. 184 КЗпП, забороняється звільнення з ініціативи роботодавця жінок, що мають дітей віком до 3-х років або до 6 років, згідно зі ст. 179 КЗпП. І. А. Ветуховою пропонувалося віднести до осіб, яких не можна звільнити з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, одиноких матерів при наявності дитини до 18 років, батьків, які мають дитину-інваліда (без обмеження віком), а також багатодітних батьків [8]. Враховуючи особливості надання відпусток по догляду за дитиною, вбачається за необхідне поширити передбачені ст. 184 КЗпП гарантії стабільності трудового договору для осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, не лише на жінок, але й на чоловіків – батьків, або інших осіб, що фактично доглядають за дитиною (йдеться в першу чергу про заборону звільнення з ініціативи роботодавця в період такої відпустки).

Проблемою класифікаційного характеру є визначення відпустки по вагітності та пологах власне відпусткою та процедури її надання – відповідно до медичного висновку, що оформлюється листком непрацездатності. На відміну від усіх інших

відпусток, що на практиці оформлюються наказом роботодавця, для цього періоду звільнення від роботи наказ не передбачається. Навіть важко уявити організаційне вмонтування цього наказу в процедуру надання відпустки по вагітності та пологах. Як видно з наведеного, вагітність та пологи, по суті, є двоїстою підставою для звільнення від роботи. З одного боку, це тимчасова непрацездатність, а з іншого – це підстава для відпустки. Допомога по вагітності та пологах, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням», є одним із видів матеріального забезпечення та соціальних послуг за названим видом державного соціального страхування.

Слід відзначити, що відповідно до ст. 50 вказаного Закону, рішення про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг приймається комісією (уповноваженим) із соціального страхування, що створюється (обирається) на підприємстві, в установі, організації, до складу якої входять представники адміністрації підприємства, установи, організації та застрахованих осіб (виборних органів первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або інших органів, які представляють інтереси застрахованих осіб). Положення про таку комісію затверджено постановою правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 23 червня 2008 р. № 25. Обов'язковість створення такої комісії (призначення уповноваженого), на нашу думку, не відповідає сучасним вимогам, адже ця комісія є квазігромадським органом. Оскільки законодавець покладає виплату допомоги за соцстрахуванням на роботодавця, то роботодавець і його посадові особи, а не комісія, що, як правило, діє на громадських засадах, має нести відповідальність за призна-

чення допомоги (це стосується і допомоги з тимчасової непрацездатності) і приймає відповідні рішення. Тож на сьогодні кожен роботодавець в Україні, що має найманих працівників, у разі їх хвороби змушений створювати відповідну комісію (призначати уповноваженого), що має оформлювати названі документи. Наголосимо на тому, що ця комісія в процедурі виплати допомоги по вагітності та пологах і допомоги з тимчасової непрацездатності, по суті, не виконує жодного функціонального навантаження, її завдання – це переписати дані з листка непрацездатності, адже підстави для відмови у виплаті допомоги є виключними і визначені в ст. 36 названого Закону. Додатковий документ (протокол комісії) – в даному випадку виконує, на наш погляд, єдину роль – знайти підставу для відмови у фінансуванні допомоги та застосувати санкції, в разі помилок при його заповненні. З огляду на наведене, пропонується комісію із соціального страхування виключити із процедури виплати зазначених видів забезпечення як рудиментарний орган.

Зауважимо також, що в останній рік погіршилася ситуація зі строками фінансування фондом соціального страхування виплат допомог по вагітності та пологах і з тимчасової втрати працездатності. Враховуючи потребу в значних коштах у період вагітності (при підготовці до пологів), в окремих випадках, це здатне залишити вагітну жінку без джерел для існування, що неприпустимо. Окрім цього, роботодавці при затримці фінансування змушені сплачувати за власний рахунок суми утримань (ЄСВ та податок з доходів фізичних осіб), в подальшому не маючи можливості використати кошти, що надійшли від фонду із запізненням, на інші цілі. З огляду на це, вбачається за необхідне розглянути питання про можливість зарахування роботодавцями виплат допомоги з тимчасової втрати працездатності

та по вагітності і пологах в рахунок сплати ЄСВ (в пропорційній частині, що належить до коштів соціального страхування тимчасової втрати працездатності та витрат, зумовлених похованням).

Зупинимося на проблемі обкладання ЄСВ допомоги по вагітності та пологах. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо призначення та індексації пенсії», що набув чинності з 1.07.2013 р., до платників ЄСВ віднесено підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, військові частини та органи, які виплачують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, а також осіб, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами (тобто роботодавців і працівників).

У пояснювальній записці до законопроекту, на підставі якого був прийнятий цей Закон, в числі його мети зазначалося, що законопроектом пропонується вирішення питання включення до страхового стажу періодів перебування у відпустці по вагітності та пологах [9]. Реалізація ж цієї мети призвела до покладення на роботодавців сплати ЄСВ з допомоги по вагітності та пологах. Зменшилася й сама допомога, із якої після набуття чинності Законом утримується ЄСВ (ч. 12 ст. 8 Закону про ЄСВ).

Пояснювальна записка до Закону не містила обґрунтування в частині додаткових прогнозних надходжень сум ЄСВ. Водночас, як уже зазначалося, відповідні зміни швидко знайшли простонародну назву «податку на вагітність». Адже роботодавець, навіть виходячи з мінімальної зарплати, встановленої з 1 січня 2013 р. (1147 грн), мав сплатити за працівницю, яка вибуває в таку відпустку, ЄСВ в сумі принаймні 1578 грн (за 126 днів відпустки). Існує вже на сьогодні обґрунтоване практикою побоювання, що наслідком роз-

глядуваних змін буде ущемлення прав жінок-матерів на працю без проявів дискримінації. Роботодавці, безперечно, прагнуть мінімізувати такі витрати (адже, крім забезпечення жінки-матері допомогою по вагітності та пологах, роботодавець повинен забезпечити безперервність своєї господарської діяльності, і очевидно нестиме витрати на найм додаткового працівника на період тимчасової відсутності вагітної жінки). Тож негативним соціальним наслідком таких змін можуть стати більше поширення відмов у прийнятті на роботу вагітних жінок, зменшення їм «офіційної» заробітної плати тощо. Тому не виключено, що держава, яка, звичайно, прагнула розширити базу обкладення ЄСВ, і як наслідок збільшити надходження до Пенсійного фонду, нічого не виграє. Адже завчасне зменшення роботодавцями зарплати таким жінкам перед відпусткою по вагітності та пологах може призвести до зменшення надходжень від ЄСВ в шестимісячному періоді, що передує відпустці по вагітності та пологах (через зменшення бази обкладення ЄСВ в цьому періоді), що в довгостроковому періоді може нівелювати економічний ефект від розширення бази.

Натомість вбачається, що більш правильним, виходячи з необхідності стимулювання народжуваності не грошовими методами, було б передбачення в чинному законодавстві включення до страхового стажу періодів відпустки по вагітності та пологах. Зазначене стосується і відпустки по догляду за дитиною, про яку йшлося вище. Способи такого вирішення проблеми законодавству України про соціальне страхування відомі. Так наприклад, згідно з ч. 1 ст. 21 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами загаль-

нообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій (за винятком пенсії по інвалідності) та виплат за страхуванням на випадок безробіття, включається до страхового стажу із цього виду соціального страхування як період, за який сплачено страхові внески, виходячи з розміру мінімального страхового внеску [10]. Як бачимо, в цьому випадку певні періоди включаються до страхового стажу безпосередньо на підставі закону. 19 листопада 2013 року Верховною Радою прийнято Закон, яким передбачається зарахування періоду відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до страхового стажу з державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

Виходячи з вищезазначеного, вбачається за необхідне зробити такі висновки і пропозиції:

Відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною, старшою 3-х років, яка відповідно до медичного висновку потребує домашнього догляду більшої тривалості, але не пізніше досягнення дитиною 6-річного віку, слід відносити до соціальних відпусток.

В рамках забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, необхідно поширити передбачені ст. 184 КЗпП гарантії стабільності трудового договору для осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, не лише на жінок, але й на чоловіків – батьків, або інших осіб, що фактично доглядають за дитиною (йдеться в першу чергу про заборону звільнення з ініціативи роботодавця в період такої відпустки).

Необхідно переглянути положення чинного законодавства, що звужують право осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною старшою 3-х років, на зарахування періоду такої відпустки до страхового стажу (що враховується при призначенні пенсії).

Доцільно розглянути питання про можливість зарахування роботодавцями виплат допомоги з тимчасової втрати працездатності та по вагітності і пологах в рахунок сплати ЄСВ (в пропорційній частині, що належить до коштів соціального страхування тимчасової втрати працездатності та витрат, зумовлених похованням). Необхідно також внести до законодавства зміни, передбачивши продовження строків нарахування та сплати ЄСВ і податку з доходів фізичних осіб із сум допомоги по вагітності та пологах і з тимчасової непрацездатності, у разі затримки фінансування відповідних виплат Фондом.

Варто виключити з процедури призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності і по вагітності та пологах комі-

сію (уповноваженого) роботодавця із соціального страхування як рудиментарний «квазігромадський» орган. Натомість призначення допомоги варто офіційно покласти на роботодавця.

Після детальної оцінки в довгостроковому періоді сум збільшення надходжень та/або втрат пенсійного фонду від розширення бази нарахування ЄСВ за рахунок допомоги по вагітності та пологах, і відповідного соціального ефекту, варто переглянути порядок обкладення цієї допомоги зазначеним внеском.

Враховуючи численні проблеми правового регулювання соціального захисту осіб із сімейними обов'язками в трудових відносинах, подальше дослідження порушених питань є перспективним та актуальним.

## Список використаної літератури

1. Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
2. Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
3. Офіційний вісник України. – 2003. – № 33. – Ст. 1770.
4. *Кравчук О.* Як декретні відпустки впливають на стаж // Дебет-кредит. – 2008. – № 32. – С. 22-23.
5. 92/241/EEC : Council recommendation of 31 March 1992 on child care. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu>
6. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu>
7. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права : учеб. : в 2 т. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М., 2009. – С. 527.
8. *Ветухова І. А.* Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. А. Ветухова ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – 20 с.
9. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо призначення та індексації пенсії (від 18.12.2012 № 1117). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iportal.rada.gov.ua>
10. Офіційний вісник України. – 2000. – № 13. – Ст. 505.
11. Проект Закону про внесення зміни до статті 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» щодо зарахування до страхового стажу періоду відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (від 22.08.2013 № 3116). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iportal.rada.gov.ua>