



Методичні рекомендації

Особливості надання відпусток

Упорядник:

Шумська К.І. - головний спеціаліст відділу правової роботи, правової освіти, реєстрації нормативно-правових актів та систематизації

Відповідальний за випуск:

Саведчук Н.З. - начальник відділу правової роботи, правової освіти, реєстрації нормативно-правових актів та систематизації

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ст.45 Конституції України закріплює положення, згідно якого кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується, зокрема, наданням оплачуваної щорічної відпустки.

Детальніше умови, порядок і тривалість надання працівникам відпусток визначаються Кодексом законів про працю України, Законом України «Про відпустки» та іншими нормативно-правовими актами.

Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також які працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Стаття 4 Закону України «Про відпустки» передбачає такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;

4) соціальні відпустки:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка з усиновлення дитини;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Щорічні основна та додаткова відпустки надаються працівникові таким чином, аби їх було використано до закінчення робочого року. При цьому додаткова відпустка за бажанням працівника, може бути приєднана до основної.

Черговість надання відпусток працівникам визначається графіком, який затверджується начальником управління і доводиться до відома всіх працівників. При їх складанні враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Для надання відпустки працівникові слід звернутися з відповідною письмовою заявою на ім'я керівника установи не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком терміну для можливості здійснення всіх необхідних погоджень та нарахування коштів.

ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

Тривалість відпусток, визначених у ст.4 Закону України «Про відпустки», розраховується у календарних днях.

Проте, при визначенні тривалості щорічних та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, не враховують святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України), до яких належать:

1 січня – Новий рік;

7 січня – Різдво Христове;

8 березня – Міжнародний жіночий день;

1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих;

9 травня – День Перемоги;

28 червня – День Конституції України;

24 серпня – День Незалежності України;

один день (неділя) – Пасха (Великдень)

один день (неділя) – Трійця

Згідно з ч.3 ст.67 КЗпП, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Оскільки в разі збігу святкового чи неробочого дня з вихідним днем переноситься вихідний день, то вихідний день, відповідно до Закону України «Про відпустки», включається в тривалість відпустки як будь-який інший календарний день.

Відповідно до ч.1 ст.6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Разом з тим ст.6 передбачає випадки збільшення тривалості такої відпустки, зокрема інвалідам I–II груп надається щорічна основна відпустка 30 календарних днів, інваліди III групи– 26 календарних днів, особам віком до 18 років – 31 календарний день.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку затвердженому Кабінетом міністрів України.

Відповідно до ч.1 ст. 35 Закону України «Про державну службу» державним службовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги для оздоровлення у розмірі посадового окладу.

Разом з тим керівникам органів виконавчої влади та інших органів надане право відповідно до пп.3 п.2 постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 №268 у межах встановленого фонду оплати праці надавати працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника.

У разі поділу щорічної відпустки на частини зазначена допомога виплачується працівнику один раз при наданні однієї будь-якої із частин щорічної основної відпустки.

Згідно ч.5 ст. 10 Закону України «Про відпустки», право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові відпустки до шестимісячного терміну безперервної роботи її тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

Але за бажанням працівника, згідно зі ст.10 Закону України «Про відпустки», щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві можуть надаватися:

- 1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;**
- 2) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;**
- 3) інвалідам;**
- 4) особам віком до 18 років;**
- 5) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці в зв'язку з вагітністю та пологами;**
- 6) особам, звільненим після проходження строкової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення їх прийняли на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;**
- 7) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;**
- 8) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;**

- 9) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 10) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- 11) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 12) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна основна відпустка або її частина (не менш ніж 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Згідно ст. 12 Закону «Про відпустки» на прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини будь-якої тривалості, але при умові, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Якщо працівник бажає частину щорічної відпустки замінити грошовою компенсацією, то при цьому слід звернути увагу на те, щоб тривалість наданої щорічної та додаткової відпусток не була меншою ніж 24 календарних дні.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про відпустки» до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються:

- 1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- 2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю

або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України «Про відпустки», за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством

Згідно ч.2 ст. 9 Закону про відпустки, якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (статті 7 та 8 цього Закону), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Додаткова відпустка для державних службовців за вислугу років

Відповідно до ч.2 ст. 35 Закону України «Про державну службу» державним службовцям, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 27.04.1994р. №250 „Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток” тривалість додаткової оплачуваної відпустки державним службовцям, які мають стаж державної служби понад 10 років, становить 5 календарних днів, а починаючи з 11-го року збільшується на 2 календарних дні за кожний наступний рік, але не може перевищувати 15 календарних днів.

Державні службовці зі стажем роботи:

10 років – 5 календарних днів;

11 років – 7 календарних днів;

12 років – 9 календарних днів;

13 років – 11 календарних днів;

14 років – 13 календарних днів;

15 років – 15 календарних днів.

Ця додаткова відпустка надається державним службовцям одночасно із щорічною основною відпусткою відповідно до графіка відпусток або за згодою сторін окремо від неї.

Таким чином, право державних службовців на додаткову оплачувану відпустку, її тривалість, а також виплата грошової компенсації за невикористану таку відпустку залежить від стажу державної служби, а не від відпрацьованого часу у відповідному робочому році.

У разі використання додаткової відпустки за стаж державної служби чи її компенсації за попереднім місцем роботи, за новим місцем роботи вона не надається.

ВІДПУСТКИ «ЧОРНОБИЛЬЦЯМ»

Згідно п.22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991р. №796 особам, віднесеним до категорії 1-2 потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи, надано право на використання чергової відпустки в зручний для них час, а також на отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік. Проте, враховуючи, що згідно з ч.1 ст.5 Закону України «Про відпустки» тривалість відпусток, в тому числі визначених іншими законами, розраховується виключно в календарних днях, тому й тривалість додаткової відпустки «чорнобильцям» повинна перерахуватись в календарні дні і, відповідно, становити 14 календарних днів.

Дана відпустка є гарантованою державною пільгою, тобто її надання є обов'язкове. Ненадання відпустки може розглядатися як порушення трудового законодавства з накладанням на винних посадових осіб адміністративного штрафу.

У випадку, коли святкові та неробочі дні припадуть на час вищезгаданої додаткової відпустки, вона не буде подовжена на ці дні. Не передбачено перенесення на інший період або продовження і в разі тимчасової непрацездатності працівника – «чорнобильця» під час такої відпустки.

Середній заробіток за час відпустки повинен виплачуватися не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст.21 Закону «Про відпустки»).

Дана відпустка має бути використана протягом календарного року. Вона не ділиться на частини, не переноситься на наступний рік і не підлягає грошовій компенсації.

У випадку, коли працівникові була надана така додаткова відпустка у кінці 2010 року і частина її припала на 2011 рік, це вважатиметься відпусткою за 2010 рік. У 2011 році працівник матиме право на неї повної тривалості (Лист Міністерства праці та соціальної політики України 14.06.2006 N 206/13/116-06).

ДОДОТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ

Ст. 216 КЗпП України та ст.15 Закону України „Про відпустки” визначено право на додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі працівників, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання. Тривалість такої відпустки залежить від деяких чинників: форми й курсу навчання, рівня акредитації навчального закладу тощо.

Надаються такі відпустки в календарних днях упродовж навчального, а не календарного року.

Відпустки у зв'язку з навчанням не діляться на частини, не переносяться на інший період, не продовжуються на кількість святкових та неробочих днів, не виплачується компенсація за невикористані дні. При цьому оплачуються всі (календарні) дні відпустки відповідно до виклику на сесію.

Тривалість навчальних відпусток на період :

1) настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому і другому курсах у вищих навчальних закладах:

- I і II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів;
- III і IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів;
- незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 30 календарних днів;

2) настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

- I і II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів;
- III і IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів;
- незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 40 календарних днів;

3) державних іспитів:

вузів усіх рівнів акредитації – 30 календарних днів;

4) підготовки та захисту дипломного проекту (роботи):

- I і II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 2 місяці;
- III і IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 4 місяці;
- I і II рівнів акредитації з заочною формою навчання – 2 місяці;
- III і IV рівнів акредитації з заочною формою навчання – 4 місяці.

Набувачам другої (наступної) освіти – 4 місяці.

Статтею 202 КЗпП України на керівника покладено обов'язок створювати працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, умови для поєднання роботи з навчанням. Керівник зобов'язаний надавати працівникові відпустку у зв'язку з навчанням саме в час, визначений вищим навчальним закладом, при цьому не має права відмовити працівнику в наданні відпустки у разі виробничої необхідності.

Якщо працівник, який успішно навчається без відриву від виробництва у вищому навчальному закладі, одержить від навчального закладу довідку-виклик на сесію в період перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, він має право звернутись до керівництва підприємства з проханням надати йому додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням. Для цього потрібно написати заяву про припинення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та надання відпустки у зв'язку з навчанням на період сесії на підставі довідки-виклику вищого навчального закладу.

На період сесії чи підготовки та захисту дипломної роботи відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути надано іншому

працюючому родичу, який фактично доглядатиме за дитиною. Після закінчення додаткової відпустки у зв'язку з навчанням мати дитини знову може оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах надається працівникові на підставі відповідної заяви та довідки - виклику навчального закладу в терміни, визначені вищим навчальним закладом.

В довідці-виклику мають бути зазначені:

- номер і дата видачі;
- найменування і рівень акредитації навчального закладу;
- форма навчання (вечірня, заочна);
- курс і спеціальність (факультет, відділення), на якому навчається студент;
- прізвище, ім'я та по батькові студента;
- підстава для виклику (екзаменаційна сесія, складання держіспитів, захист дипломного проекту та ін.);
- період сесії, визначений навчальним планом освіти;
- інформація про успішність студента.

Не надається оплачувана навчальна відпустка працівникам з низькою навчальною успішністю.

Приймаючи заяву та довідку-виклик, необхідно перевірити, щоб наведені в них періоди сесії збігалися. Необхідно простежити, щоб тривалість навчальної відпустки, наданої працівнику протягом навчального року, не перевищувала тривалості, встановленої в статті 15 Закону України «Про відпустки».

Оскільки тривалість навчальної відпустки встановлюють навчальні заклади згідно з навчальним планом, вона може бути меншою, ніж гарантовано законодавством для відповідного року навчання. Але за невикористані дні навчальної відпустки, на відміну від щорічної, грошової компенсації не виплачують (у т.ч. і при звільненні). Відпускні за період навчальної відпустки виплачують в загальному порядку – за 3 дні до початку відпустки.

Відповідно до ст. 212 КЗпПУ країни, працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання

лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

ТВОРЧА ВІДПУСТКА

Творчу відпустку ст. 16 Закону України «Про відпустки» передбачено для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, монографії, довідника тощо, тобто для наукової праці. Але претендувати на них можуть тільки ті працівники (за основним місцем їх роботи), які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою. Тривалість таких відпусток становить:

- до 3-х місяців – для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук; для написання підручника чи наукової праці;
- до 6-ти місяців для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук.

Основними документами для надання творчої відпустки є:

- 1) заява працівника;
- 2) рекомендації наукової (науково-технічної) ради центрального органу виконавчої влади або вченої ради вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації чи науково-дослідного інституту відповідного профілю про доцільність надання творчої відпустки;
- 3) довідки видавництва про включення підручника (наукової праці) до плану випуску видань на поточний рік (для відпустки щодо написання підручника).

Надання творчої відпустки оформлюється наказом керівника.

Творчу відпустку не надають для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора наук особам, які закінчили відповідну аспірантуру, а також здобувачу одного й того ж наукового ступеня повторно.

Якщо наукову працю створює авторський колектив, то у творчу відпустку йде один із його членів за письмовою згодою, підписаною всіма членами авторського колективу.

Якщо творча відпустка збігається з основною щорічною, то підприємство не зобов'язане переносити останню, але може це зробити за бажанням працівника. Творчі відпустки не можна ділити, переносити, а невикористані її дні не компенсують.

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

Оплачувану відпустку по вагітності і пологах передбачено ст. 17 Закону України «Про відпустки». Ця відпустка надається жінкам на підставі листка непрацездатності, завіреного підписом і печаткою лікаря, а також печаткою установи охорони здоров'я «для листків непрацездатності», який має бути наданий за місцем роботи без зволікання.

Її тривалість (70 календарних днів до пологів та 56 (70) календарних днів після пологів) обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Якщо жінка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років і в цей же час очікує другу дитину (вагітна), листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами видається їй на загальних підставах.

Якщо відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається жінці в період її тимчасової непрацездатності з інших причин, то поточний листок непрацездатності закривається і від дня початку цієї відпустки видається інший листок непрацездатності – по вагітності і пологах. Кожен з цих листків оплачується.

Незалежно від відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за жінкою зберігається право на щорічну відпустку (основну та/або додаткову). Тобто жінка має право використати щорічну відпустку як до відпустки по вагітності та пологах, так і зразу після її закінчення за умови якщо вона ще не використала щорічну відпустку за відповідний період роботи.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Надається за заявою жінки (додається копія свідоцтва про народження дитини) або осіб, зазначених у ч. 3 ст.18 Закону України „Про відпустки”, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, зазначеним у ч.3 ст.18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

Слід зазначити, що жінка, яка перебуває у зазначеній відпустці, має право у будь-який час перервати дану відпустку та приступити до роботи. При цьому видається відповідний наказ на підставі її заяви.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівникові, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Право на додаткову відпустку тривалістю 10 календарних днів згідно зі ст. 19 Закону України «Про відпустки» мають працюючі:

- 1) жінка, у якої є 2 та більше дітей віком до 15 років;**
- 2) жінка, яка має дитину-інваліда;**
- 3) жінка, яка усиновила дитину;**
- 4) одинока мати;**
- 5) батько, який виховує дитину без матері (у тому числі, коли мати тривалий час знаходиться у лікувальному закладі);**
- 6) особа, яка взяла дитину під опіку.**

Перелічені вище особи отримують такі відпустки незалежно від права на щорічну відпустку. Право на них виникає кожного календарного року, отже тривалість такої відпустки не пов'язана з відпрацьованим періодом.

Поняття «одинока мати» означає:

-жінка, яка не перебуває в шлюбі і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері;

-вдова;

- жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на одержання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена).

Батька лише тоді може бути визнано таким, що бере участь у вихованні дитини, коли він або живе разом з дитиною, або є інші докази щоденної участі батька у вихованні дитини.

Для підтвердження факту, що батько не бере участі у вихованні дитини, може бути пред'явлено, наприклад, довідку з ЖЕКу про реєстрацію особи за

місцем проживання, рішення органів опіки та піклування або суду щодо виховання батьком дитини тощо.

Жінка, яка має дітей від особи, з якою не перебувала і не перебуває в зареєстрованому шлюбі (тобто перебуває у цивільному шлюбі), але з якою вона веде спільне господарство, разом проживає і виховує дітей, права на таку відпустку не має.

Одинокі мати має право на таку відпустку до досягнення дитиною віку 18 років, якщо згідно із законом вона не набуває прав повнолітньої раніше.

Якщо одинокі мати з якихось причин не скористається своїм правом на таку відпустку в році досягнення дитиною 18-річного віку або за кілька попередніх років, вона матиме право на її одержання або компенсацію при звільненні.

Законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей.

Для одержання додаткової оплачуваної відпустки одинокі мати зобов'язана надати такі документи:

- свідоцтво про народження дитини та довідку органів реєстрації актів цивільного стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини;

- свідоцтво про укладання шлюбу і свідоцтво про смерть чоловіка - для підтвердження факту, що жінка є вдовою;

- свідоцтво про розірвання шлюбу - для підтвердження факту, що жінка розлучена.

Іноді працівник одночасно може відноситись до декількох категорій. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

З досягненням одним із двох (двома із трьох і т.д.) дітей 15 років жінка, яка має право на таку відпустку, втрачає його з дати, коли це сталося, навіть якщо у відповідному році вона ще не користувалася такою відпусткою.

Відпустку працівникам, які виховують дітей, надають незалежно від того, якої тривалості в працівника щорічна (основна та додаткова) відпустка. Тобто навіть якщо сукупність щорічних основної та додаткової відпусток становитиме

максимально допустиму тривалість - 59 календарних днів, працівник у календарному році може взяти ще 10 (17) днів соціальної відпустки на дітей.

На дану відпустку не поширюються деякі правила, встановлені для щорічних відпусток - роботодавцю не дозволено відкликати працівника.

Якщо працівник змінив місце роботи, то на новому підприємстві протягом цього року він не піде у вищезазначену відпустку, адже при звільненні йому повинні були видати компенсацію. Законодавство не передбачає перерахування цієї компенсації на нове місце роботи навіть у разі переведення.

ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Трудове законодавство виділяє два види відпустки без збереження заробітної плати – обов'язкове (ст.25 Закону України «Про відпустки») і за домовленістю сторін (ст.26 Закону України «Про відпустки»).

Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині 3 ст.18 та частині 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки», в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6 річного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет першого типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною 16-річного віку;

3-1) матері або іншій особі, зазначеній у ч.3 ст.18 Закону України «Про відпустки», для догляду за дитиною до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II групи - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік .

При наданні цієї відпустки обов'язково, щоб сторони дійшли спільної згоди щодо відпустки, тобто самого бажання працівника тут замало.

Незалежно від того, надають відпустку в обов'язковому порядку чи за домовленістю сторін, працівнику треба написати заяву на ім'я керівника підприємства, де слід пояснити, чому він бере відпустку без збереження заробітної плати.

ПЕРЕНЕСЕННЯ ВІДПУСТКИ

За бажанням працівника

Перенесення щорічної відпустки дозволяється або за вимогою працівника, або за домовленістю між працівником і власником.

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (ч.10 ст.10 Закону України «Про відпустки»);

2) несвоєчасної виплати роботодавцем відпускних (згідно зі ст.21 Закону «Про відпустки» їх виплачують як мінімум за три дні до початку відпустки).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої листком непрацездатності;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо за законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи зі збереженням зарплати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

За ініціативою роботодавця

Перенесення відпустки відбувається за виняткових обставин, коли щорічна відпустка в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на діяльності підприємства, однак працівник має використати в поточному році не менше 24 календарних дні.

У разі перенесення щорічної відпустки новий її термін встановлюють за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Змінюється графік відпусток виключно на підставі письмової згоди працівника та за погодженням з профспілкою.

Роботодавцям заборонено не надавати працівникові щорічну відпустку повної тривалості упродовж двох років поспіль. Така заборона вже для першого року діє щодо осіб віком до 18 років та працівників, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Переривання відпустки за ініціативою працівника

Для переривання відпустки потрібна обов'язкова згода власника, а працівникові слід виконати вимоги ст.12 Закону України „Про відпустки” (основна безперервна частина щорічної відпустки має бути не меншою 14 календарних днів).

В іншому випадку роботодавець відмовить. Наперед сплачені відпускні врахують при оплаті праці за наступні відпрацьовані дні.

Порядок відкликання з відпустки

Відкликання з відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою. Невикористану відпустку переносять на інший період – за домовленістю між працівником та роботодавцем.

У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням суми, що пішла на оплату невикористаної частини відпустки.

Відмова працівника йти у відпустку в передбачений графіком відпусток період чи в будь-який інший час

Водночас згідно зі ст.2 Закону України „Про відпустки” право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Небажання працівника використати щорічну відпустку повної тривалості і його вимога надати грошову компенсацію враховані у ст.24 Закону «Про відпустки».

У частині 4 цієї статті зазначено, що за бажанням працівника частину щорічної відпустки цілком правомірно замінити грошовою компенсацією, однак тривалість фактично використаної працівником частини щорічної відпустки не може бути меншою ніж 24 календарних дні.

Законодавством також не передбачено терміну давності, після якого працівник утрачає право на щорічні відпустки, не містить заборони працівникові використовувати щорічні відпустки, які йому не було своєчасно надано роботодавцем за попередні роки. У разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні щорічних відпусток.

ПРАВО НА ВІДПУСТКИ В РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ

Відповідно до ст.3 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника у разі звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.