

**Чернігівська обласна універсальна
наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка**

**УПРАВЛІННЯ БІБЛІОТЕКОЮ:
НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ,
КОНСУЛЬТАЦІЇ, ДОСВІД,
ЗАПИТАННЯ-ВІДПОВІДІ**

Вип. 3. Відпустки

Чернігів – 2012

ББК 67.99(4УКР)305.113
У 67

Управління бібліотекою: нормативні документи, консультації, досвід, запитання-відповіді. Вип. 3. Відпустки. – Чернігів, 2012. – 50 с.

Пропонований посібник підготовлено з метою підвищення кваліфікації та професійної компетентності керівників ЦБС та на допомогу у вирішенні ними практичних завдань управлінської діяльності.

Випуск включає нормативні документи і матеріали стосовно надання працівникам бібліотек основних, додаткових, учбових, соціальних та інших видів відпусток.

Упорядник: П. В. Грищенко
Відп. за вип.: О. А. Сльозка
Макетування: О. П. Попович
Ризограф ОУНБ ім. В. Г. Короленка
Тираж 30 прим.

© Чернігівська ОУНБ
ім. В. Г. Короленка

ЗМІСТ

Зміст.....	3
Закон України «Про відпустки».....	4
Тривалість відпусток усіх видів.....	20
Тривалість основних щорічних відпусток.....	20
Тривалість додаткових щорічних відпусток.....	20
Тривалість навчальних відпусток.....	21
Тривалість відпусток без збереження заробітної плати у випадках обов'язкового їх надання.....	22
Відпустки, передбачені іншими нормативно-правовими актами	24
Тривалість соціальних відпусток.....	24
Надання відпусток: від «А» до «Я». Запитання-відповіді.....	26
Основні щорічні відпустки.....	26
Додаткові відпустки в зв'язку з навчанням.....	37
Соціальні відпустки.....	39
Чорнобильська відпустка.....	39
Відпустки без збереження заробітної плати.....	47



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про відпустки

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, N 2, ст. 4)

*(Вводиться в дію Постановою ВР
N 505/96-ВР від 15.11.96, ВВР, 1997, N 2, ст. 5)*

*(Із змінами, внесеними згідно із Законами
N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000, ВВР, 2000, N 51-52, ст.449
N 490-IV (490-15) від 06.02.2003, ВВР, 2003, N 15, ст.110
N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 6, ст.38
N 1114-IV (1114-15) від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 7, ст.55
N 2128-IV (2128-15) від 22.10.2004, ВВР, 2005, N 2, ст.36
N 2318-IV (2318-15) від 12.01.2005, ВВР, 2005, N 9, ст.178
N 2622-IV (2622-15) від 02.06.2005, ВВР, 2005, N 26, ст.353
N 573-VI (573-17) від 23.09.2008, ВВР, 2009, N 7, ст.70
N 1276-VI (1276-17) від 16.04.2009, ВВР, 2009, N 38, ст.535
N 1343-VI (1343-17) від 19.05.2009, ВВР, 2009, N 39, ст.550
N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009, ВВР, 2010, N 7, ст.50
N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010, ВВР, 2010, N 20, ст.204
N 2169-VI (2169-17) від 11.05.2010, ВВР, 2010, N 31, ст.417
N 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010, ВВР, 2011, N 27, ст.227)*

*(У тексті Закону слова «заклади освіти» в усіх відмінках
замінено словами «навчальні заклади» у відповідному
відмінку згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від
02.11.2000)*

Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Розділ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Законодавство про відпустки

Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Стаття 2. Право на 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 працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі – підприємство).

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

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;
- заборону заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 цього Закону.

Стаття 3. Право на відпустки у разі звільнення

За бажанням працівника у разі його 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.

Стаття 4. Види відпусток

Установлюються такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 цього Закону);

(Частина першу статті 4 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009)

4) соціальні відпустки:

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);

відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18-1 цього Закону);

(Пункт 4 частини першої статті 4 доповнено абзацом згідно із Законом N 573-VI (573-17) від 23.09.2008)

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону);

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Стаття 5. Визначення тривалості відпусток

Тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону), не враховуються.

(Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Р о з д і л І І

ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

Стаття 6. Щорічна основна відпустка та її тривалість

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництва надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку (346-97-п), затверджуваному Кабінетом Міністрів України.

(Частина шоста статті 6 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті.

Стаття 7. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість

(Стаття 7 вводить в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР N 505/96-ВР від 15.11.96)

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Стаття 8. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість

(Стаття 8 вводить в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР N 505/96-ВР від 15.11.96)

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Стаття 9. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

(Пункт 1 частини першої статті 9 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

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 цього Закону, 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;

(Пункт 4 частини першої статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000, N 2318-IV(2318-15) від 12.01.2005)

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.

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.

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.

(Частина третя статті 9 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

(Частина перша статті 10 вводить в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР N 505/96-ВР від 15.11.96)

Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

(Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

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 зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

2) інвалідам;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

(Пункт 5 частини сьомої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1276-VI (1276-17) від 16.04.2009)

6) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) 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;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) 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 відпустка або її частина (не менш як 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.

(Статтю 10 доповнено частиною згідно із Законом N 2622-IV (2622-15) від 02.06.2005)

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

(Частина статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

(Частина статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (3551-12);
- 9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

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 навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки

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 (частина десята статті 10 цього Закону);
(Пункт 1 частини першої статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)
- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 цього Закону).

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

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

(Частина третя статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 цього Закону.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Стаття 12. Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

(Частина перша статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000, N 490-IV (490-15) від 06.02.2003)

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

(Частина третя статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Р о з д і л І І І

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА ВІДПУСТКА. ВІДПУСТКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА УЧАСТІ В ЗМАГАННЯХ

(Назва розділу III із змінами, внесеними згідно із Законом N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009)

Стаття 13. Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;

2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;

3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Стаття 14. Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

(Стаття 14 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Стаття 15. Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

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

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів;

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів;

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів;

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

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів;

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів;

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

(Статтю 15 доповнено частиною згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання – один

вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 та 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року.

(Статтю 15 доповнено частиною шостою згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

(Стаття 15 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Стаття 15-1. Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

(Закон доповнено статтею 15-1 згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

Стаття 16. Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 16-1. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України.

(Закон доповнено статтею 16-1 згідно із Законом N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009)

Р о з д і л І V

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

Стаття 17. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1) до пологів – 70 календарних днів;
- 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

(Частина друга статті 17 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1114-IV (1114-15) від 10.07.2003)

Стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків.

(Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною.

Стаття 18-1. 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 (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд).

(Частина перша статті 18-1 в редакції Закону N 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010)

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.

(Закон доповнено статтею 18-1 згідно із Законом N 573-VI (573-17) від 23.09.2008)

Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України (322-08).

(Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2128-IV (2128-15) від 22.10.2004, N 1343-VI (1343-17) від 19.05.2009, N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

(Частина друга статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1343-VI (1343-17) від 19.05.2009) (Стаття 19 в редакції Закону N 490-IV (490-15) від 06.02.2003)

Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами 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.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків), 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).

(Частина четверта статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях).

(Частина п'ята статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

(Статтю 20 доповнено частиною згідно із Законом N 573-VI (573-17) від 23.09.2008)

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

(Частина статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Р о з д і л V

ОПЛАТА ВІДПУСТОК

Стаття 21. Порядок оплати відпусток

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, відпустки для підготовки та участі в змаганнях, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

(Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законами N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009, N 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010)

Працівникам, які мають право на соціальні відпустки, передбачені статтями 17 і 18 цього Закону, виплачується державна допомога на умовах, передбачених Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2811-12) та іншими нормативно-правовими актами України.

Стаття 22. Відрахування із заробітної плати за час відпустки

У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Відрахування, передбачене частиною першою цієї статті, не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- 6) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- 7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 8) направленням на навчання;
- 9) виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не провадиться.

Стаття 23. Кошти на оплату відпусток

Витрати, пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 15-1, 16, 18-1 і 19 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

(Частина перша статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законами N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003, N 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010)

В установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться із бюджетних асигнувань на їх утримання.

Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Фінансування допомоги по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку провадиться з коштів державного соціального страхування.

Стаття 24. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Розділ VI

ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається 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 третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

(Пункт 3 статті 25 в редакції Закону N 2318-IV (2318-15) від 12.01.2005)

3¹) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

(Частина першу статті 25 доповнено пунктом 3¹ згідно із Законом України від 11.05.2010 р. N 2169-VI)

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 груп – 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 по 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;

(Пункт 16 частини першої статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

(Частину першу статті 25 доповнено пунктом 17 згідно із Законом України від 02.06.2005 р. N 2622-IV)

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.

Стаття 26. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

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.

Частину другу статті 26 виключено.

(Згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

Р о з д і л VII

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЙОГО ПОРУШЕННЯ

Стаття 27. Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про відпустки

Нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснюють спеціально уповноважені на те державні органи та інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють в межах своєї компетенції центральні та місцеві органи державної виконавчої влади та профспілкові органи. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства про відпустки здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Стаття 28. Відповідальність за порушення законодавства про відпустки.

Особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством.

Р о з д і л VIII

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 29. Розгляд спорів щодо відпусток

Спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю.

Президент України
м. Київ 15 листопада 1996 року
N 504/96-ВР

Л. КУЧМА

ТРИВАЛІСТЬ ВІДПУСТОК УСІХ ВИДІВ

ТРИВАЛІСТЬ ОСНОВНИХ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

Кому надають (категорія працівників)	Тривалість (к. дн.)	Особливості	Нормативний акт
Усі без винятку працівники	24	–	ч. 1 ст. 6 Закону «Про відпустки»
Особам віком до 18 років	31		ч. 8 ст. 6 Закону «Про відпустки»
Інвалідам 1 і 2-ї груп	30		ч. 7 ст. 6 Закону «Про відпустки»
Інвалідам 3-ї групи	26		ч. 7 ст. 6 Закону «Про відпустки»
Сезонним, а також тимчасовим працівникам	Пропорційно відпрацьованому часу	Згідно зі списком № 278	ч. 9 ст.6 Закону «Про відпустки»
Особам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення (пропорційно до відпрацьованого на цих територіях часу)		Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати:	ст. 47 Закону № 796
У зонах відчуження та обов'язкового відселення	44*	56 календарних днів	
У зоні гарантованого добровільного відселення	37*	49 календарних днів	
У зоні посиленого радіологічного контролю	30*	42 календарні дні	

*Без урахування додаткової відпустки. Якщо для названих працівників передбачено відпустку більшої тривалості, то зберігається її тривалість.

ТРИВАЛІСТЬ ДОДАТКОВИХ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

Кому надають (категорія працівників)	Тривалість (к. дн.)	Особливості	Нормативний акт
Працівникам з ненормованим робочим днем*	До 7	За списком посад, робіт і професій, визначених колективним договором (угодою)	ст. 8 Закону «Про відпустки»

*Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюють для певної категорії працівників у випадку неможливості нормування часу трудового процесу. За необхідності ця категорія працівників виконує свої обов'язки понад нормальну тривалість робочого часу і ця робота не вважається надурочною.

Одному з батьків дитини-інваліда або особі, яка його замінює	До 5		ст. 26 Закону «Про охорону дитинства»
--	------	--	---------------------------------------

ТРИВАЛІСТЬ НАВЧАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

Кому надають	Тривалість (к. дн.)	Особливості	Нормативний акт
Студентам-вечірникам			
ВНЗ 1-го та 2-го рівнів акредитації		Настановні заняття, лабораторні роботи, заліки та іспити	ст. 15 Закону «Про відпустки»
1-х та 2-х курсів	10		
3 та наступних курсів	20		
Останнього курсу	2 місяці	Підготовка і захист дипломного проекту (роботи)	
ВНЗ 3-го та 4-го рівнів акредитації		Настановні заняття, лабораторні роботи, заліки та іспити	ст. 15 Закону «Про відпустки»
1-го та 2-го курсів	20		
3-го та наступних курсів	30		
Набувачам другої (наступної) освіти	30		
Останнього курсу	4 місяці	Підготовка і захист дипломного проекту (роботи)	
Набувачам другої (наступної) освіти			
ВНЗ усіх рівнів акредитації	30	Державні іспити	
Студентам-заочникам			
ВНЗ усіх рівнів акредитації:		Настановні заняття, лабораторні роботи, заліки та іспити	ст.15 Закону «Про відпустки»
1-х та 2-х курсів	30		
3 та наступних	40		
Набувачам другої (наступної) освіти	40		

ВНЗ усіх рівнів акредитації	30	Державні іспити	
ВНЗ 1-го та 2-го рівнів акредитації		Підготовка і захист дипломного проекту (роботи)	ст.15 Закону «Про відпустки»
Останнього курсу	2 місяці		
ВНЗ 3-го та 4-го рівнів акредитації			
Останнього курсу	4 місяці		
Набувачам другої (наступної) освіти			

Студентам останніх курсів протягом 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надають 1 вільний від роботи день на тиждень при шестиденному робочому тижні. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин. Оплата за цей час – 50% від зарплати, але не нижче мінімальної (ч. ч. 1,2 ст. 218 КЗпП України). Протягом цього ж періоду вони можуть узяти також 1-2 вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати (ч. 3 ст. 218 КЗпП України).

ТРИВАЛІСТЬ ВІДПУСТОК БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВИПАДКАХ ЇХ ОBOB'ЯЗКОВОГО НАДАННЯ

Категорії осіб, що мають право на надання відпустки без збереження зарплати в обов'язковому порядку	Тривалість відпустки
Мати або батько, який виховує дітей без матері (у тому числі й при тривалому її перебуванні в лікувальному закладі), що має 2-х і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда	До 14 календарних днів щорічно
Чоловік, дружина якого перебуває в післяпологовій відпустці	До 14 календарних днів
Мати або батько дитини, дід, баба чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, а також жінка, яка працює і має 2-х або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда чи яка усиновила дитину, одинока матір, батько, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі)	Тривалість визначається у медичному висновку, але не більше як до досягнення дитиною 6-ти річного віку; якщо дитина хвора на цукровий діабет 1 типу (інсулінозалежний) – не більш як до досягнення дитиною 16-річного віку
Ветерани війни та інші особи, на яких поширюється Закон «Про статус ветеранів війни» (крім осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною)	До 14 календарних днів щорічно
Особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною	До 21 календарного дня щорічно (п. 22 ст. 16 Закону «Про статус ветеранів війни»)

Особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною	До 21 календарного дня щорічно
Пенсіонери за віком та інваліди 3-ї групи	До 30 календарних днів щорічно
Інваліди 1-ї та 2-ї груп	До 60 календарних днів щорічно
Особи, що одружуються	До 10 календарних днів
Працівники у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів і сестер	До 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад
Інших рідних	До 3-х календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад
Працівники, що доглядають за хворими рідними по крові або по шлюбу, які за висновком медичного закладу потребують постійного стороннього догляду	Тривалість визначена в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів
Працівникам, яким потрібно завершити санаторно-курортне лікування	Тривалість визначена в медичному висновку
Працівники, яких допущено до вступних іспитів у вищі навчальні заклади	15 календарних днів без урахування часу, потрібного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу і назад
Працівники, яких допущено до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом від виробництва, а також ті, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки	Час, необхідний для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад
Сумісники	До закінчення відпустки за основним місцем роботи
Ветерани праці	До 14 календарних днів
Працівники, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткову відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію	До 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи
Працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості	12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад*

*За наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини.

ВІДПУСТКИ, ПЕРЕДБАЧЕНІ ІНШИМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИМИ АКТАМИ

Працівники – студенти останніх курсів протягом 10 навчальних місяців перед виконанням дипломного проекту (роботи) чи складання держіспитів (ст. 218 КЗпП України)	1-2 дні на тиждень
Діти війни (ст. Закону «Про захист дітей війни»)	До 14 календарних дні щорічно
Один з батьків (чорнобилець 3-ї категорії), який разом з неповнолітніми дітьми проживає на території зон радіоактивного забруднення (п. 3 ч. 1 ст. 22 Закону №796)	До 14 робочих днів щорічно
Один із батьків або осіб, котра доглядає за неповнолітньою дитиною, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи, із числа дітей, зазначених у п.п.1-6 ст. 27 Закону №796, на час санаторно-курортного лікування (п. 5. ч. 1. ст. 30 Закону №796)	Необхідна кількість днів для завершення санаторно-курортного лікування у випадку недостатньої тривалості щорічної відпустки

ТРИВАЛІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

Кому надають	Тривалість (календарних днів)	Особливості	Нормативний акт
Декретна відпустка			
Жінкам (на підставі лікарняного листка по вагітності і пологах)			
а) до пологів в загальному випадку;	70 днів	Надають у повному обсязі незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Оплачують за середнім заробітком незалежно від страхового стажу	ст.17 Закону «Про відпустки», п. 10 ст. 30 Закону №796, ст. 38 і ст. 39 Закону «Про страхування від непрацездатності»
жінкам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи;	90 днів		
б) після пологів при народженні однієї дитини;	56 днів		
у разі ускладнень при пологах або при народженні двох і більше дітей;	70 днів		
жінкам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи	90 днів		
Усиновителям (при усиновленні новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку):		Відпустку надають одному з усиновлювачів	ст.17 Закону «Про відпустки», ст. 38 Закону «Про страхування від непрацездатності»
а) однієї дитини	56 днів		
б) двох і більше дітей	70 днів		

а) особам, віднесеним до 1-4 категорій, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	90 днів		
Відпустка по догляду за дитиною			
Матері, батьку, бабусі, дідусю або іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, усиновителю або опікуну дитини	До досягнення дитиною 3 років	Надають після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Зазначені особи можуть у період відпустки працювати на умовах неповного робочого часу або вдома	ст. 18 Закону «Про відпустки»
Працівнику по догляду за дитиною старше 3 років	Може надаватися на розсуд закладу	Відпустка без збереження заробітної плати	ст. 18 Закону «Про відпустки»
Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини			
Особі, яка усиновила дитину віком старше 3-х років (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд)	56 днів	Відпустку оплачує роботодавець. Надають на підставі рішень про усиновлення дитини. Надають без урахування святкових і неробочих днів	ст. 18 ¹ Закону «Про відпустки»
Додаткова щорічна соціальна відпустка на дітей			
Жінці, у якої є двоє і більше дітей віком до 15 років	10 днів	За наявності декількох із перелічених підстав для додаткової відпустки надають відпустку загальною тривалістю не більше 17 календарних днів	ст. 19 Закону «Про відпустки»
Жінці, у якої є дитина-інвалід			
Жінці, яка всиновила дитину			
Одинокій матері			
Батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі тривалого її перебування в лікувальному закладі)			
Опікуну або піклувальнику			
Одному з прийомних батьків			

НАДАННЯ ВІДПУСТОК: від «А» до «Я». ЗАПИТАННЯ-ВІДПОВІДІ

ОСНОВНІ ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

Чи обов'язково в нечисленному закладі затверджувати графік відпусток?

Відповідь. Відповідно до ст.10 Закону України «Про відпустки» графік відпусток має бути у кожному закладі. Це свого роду план, в якому фіксують черговість відпусток з урахуванням інтересів закладу та побажань працівників.

У пункті 20 «Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ і організацій», затверджених постановою Держкомітету СРСР з праці і соцпитань 20.07.1984 №213 сказано, що графік відпусток потрібно скласти не пізніше 5 січня поточного року. Форма графіка нормативно-правовими актами не затверджено, отже він складається так, як вам зручно.

Його погоджують із профспілковою організацією і доводять до відома всіх працівників. Графік відпусток потрібен не для довідки – він визначає права і обов'язки сторін. По-перше, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до початку встановленої графіком строку.

По-друге, із власної ініціативи жодна зі сторін трудового договору не має права змінювати період відпустки. Виняток зроблено лише для працівників, які, згідно зі ч. 13 ст. 10 Закону «Про відпустки» можуть використати відпустку коли їм зручно: особи молодші 18 років, інваліди, одинокі матері інші. Крім того існують випадки, коли відпустку переносити обов'язково. Вони зазначені в ст. 11 Закону «Про відпустки».

Зрозуміло, якщо роботодавець може надати відпустку саме тоді, коли бажає працівник (головне, щоб не позначилось на виробничому процесі), то графік можна порушити. Але це не означає, що його можна і не складати.

У січні місяці у нашому закладі затверджено графік відпусток з урахуванням і інтересів закладу, і працівників. Однак одна з працівниць, посилаючись на домашні обставини, просить надати відпустку раніше, ніж планувалося. Але у цьому випадку її відпустка буде збігатися з відпусткою іншого працівника, що є небажаним для інтересів закладу. Чи можна відмовити працівниці у наданні відпустки поза графіком? Як оформити відмову?

Відповідь. Відповідно до ст.10 Закону України «Про відпустки» та ст. 79 КЗпП України черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються керівником закладу за погодженням з профкомом.

Графік відпусток є локальним нормативним актом закладу. Він є не лише обов'язковим організаційним документом, а й інструментом планування роботи. За допомогою графіка досягається реалізація права працівника на відпочинок з урахуванням інтересів роботодавця, який планує і забезпечує нормальну роботу закладу.

Якщо працівник звертається до роботодавця із заявою про надання щорічної основної відпустки або її частини в інший термін, ніж це передбачено графіком, роботодавець може погодитися з проханням працівника, але має й право відмовити у задоволенні прохання. Без згоди керівника працівникові щорічна відпустка не надається.

При вирішенні питання щодо можливості надання відпустки поза графіком керівник, безумовно, має врахувати обставини, що викликали прохання про перенесення відпустки та

інтереси закладу. Втім треба взяти до уваги ще один аспект – відпустка не повинна починатися раніше того робочого року, за який вона надається.

Приклад. Працівника прийнято на роботу 1 серпня 2011 року. За робочий рік з 1.08.2011 до 31.07.2012 року відпустка ним використана у грудні 2011 року. Графіком відпусток на 2012 рік передбачено, що працівник має іти у відпустку з 1 серпня 2012 року. Але він просить надати відпустку з 14 червня. Заклад у цьому випадку не може задовольнити його прохання, оскільки відпустку за другий рік роботи може бути надана лише після 1 серпня 2012 року.

Оскільки при розгляді звернення про отримання відпустки поза графіком керівник має врахувати обставини, які виникли у працівника, запропонуйте йому викласти їх у заяві про надання відпустки. Далі заяву про надання позачергової відпустки слід погодити з керівником структурного підрозділу.

У разі обопільної згоди видається наказ про надання відпустки.

Чи можна перенести відпустку на інший період з ініціативи працівника?

Відповідь. Зазвичай це можливо за узгодженням між керівником та працівником. Однак керівник не може відмовитися, якщо він письмово не повідомив працівника про надання відпустки у двотижневий строк до встановленого графіком терміну, або не виплатив відпускні за три дні до відпустки. Відпустку також обов'язково переносять на інший період у випадку (ч. 2 ст. 11 Закону «Про відпустки»):

- хвороби працівника, засвідченої в установленому порядку;
- виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- (якщо за законодавством працівник на цей час звільняється від основної роботи зі збереженням заробітної плати);
- настання строку відпустки в зв'язку з вагітністю і пологами;
- збігу щорічної відпустки з учбовою.

При перенесенні відпустки на новий строк її надання сторони погоджують за домовленістю. Перенесення строку частіше оформлюють заявою працівника та внесення змін у графік відпусток.

Чи можна перенести відпустку на інший період з ініціативи адміністрації?

Відповідь. Перенесення відпустки з ініціативи адміністрації допустиме як виняток, коли вихід у відпустку в попередньо обумовлений строк несприятливо відіб'ється на нормальній роботі закладу. Для цього у працівника беруть письмову згоду. Якщо у закладі є профспілковий комітет, для перенесення також знадобиться його згода. Однак у будь-якому випадку частину щорічної відпустки строком не менше 24 календарні дні необхідно працівникові надати в поточному році.

Коли переноситься щорічна відпустка, то новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і керівником закладу. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористану частину надають після закінчення дії причини, які її перервали, або за згодою сторін переносять на інший період. При цьому одна з частин відпустки (використана чи невикористана) має становити не менше 14 календарних днів.

Крім того, заборонено не надавати щорічних відпусток повної тривалості:

- протягом двох років поспіль;
- протягом робочого року особам до 18 років і особам, які мають право на додаткові щорічні відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами або з особливим характером праці.

Співробітниця хоче взяти повну щорічну відпустку перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами. При цьому новий робочий рік, за який вона ще не брала відпустки, тільки-но почався. За графіком їй відпустка належить лише через півроку. Чи можна відмовити співробітниці в щорічній відпустці повної тривалості й надати їй відпустку лише за фактично відпрацьований період?

Відповідь. Ні, заклад не має права відмовити співробітниці перед декретом у щорічній відпустці повної тривалості.

На те, що жінка має право на неї перед чи після декретної відпустки незалежно від тривалості її роботи в поточному році, вказують ст. 180 КЗпП України і ч. 2. ст. 20 Закону України «Про відпустки». А зазначений у графіку термін, значення не має, оскільки працівниця має право використати щорічну відпустку перед декретною відповідно до ч. 13 ст. 10 Закону «Про відпустки».

Щоправда, у цій справі є кілька цікавих нюансів.

1. Закон «Про відпустки» прямо не вказує на те, що для підтвердження права на безвідмовну щорічну відпустку жінка має надати медичну довідку про вагітність. В той же час, без такого підтвердження керівник має право відмовити в наданні позапланової відпустки. Отже, довідки із закладу охорони здоров'я є бажаною.

2. «Пільга» з п. 3 ч. 13 ст. 10 Закону «Про відпустки» не передбачає, що щорічна відпустка має безпосередньо передувати декретній. Та й не факт, що в медичній довідці буде точна дата із якої планують відкрити лікарняний у зв'язку з вагітністю і пологами. Тому цілком допустимо, що жінка скористається щорічною відпусткою, ще попрацює і піде в декрет.

Якщо лікарняний у зв'язку з вагітністю та пологами відкриють раніше тієї дати, до якої жінка взяла відпустку, то останню мають перенести на інший строк (п. 3.ч. 2. ст. 11 Закону «Про відпустки»).

І останнє: у матеріальному плані жінці вигідніше взяти щорічну відпустку після відпустки у зв'язку вагітністю і пологами, а не до. Так, якщо вона оформить щорічну відпустку перед декретною, то отримає відпускні замість зарплати, а якщо після – замість допомоги по догляду за дитиною. Оскільки така допомога менша, то краще втратити її ніж заробітну плату.

Чи можна поділити щорічну відпустку на частини?

Відповідь. Поділ щорічної відпустки відбувається за бажанням працівника, але і за згодою керівника закладу. У принципі, поділити відпустку можна на будь які частини, але основна з них не повинна бути меншою ніж 14 календарних днів. Зауважимо, що йдеться про те, яку частину відпустки слід взяти спочатку.

При цьому ст. 12 Закону «Про відпустки» рекомендує невикористану частину відпустки надати працівнику до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення року, за який надавали відпустку.

Як устанавлюють тривалість додаткових відпусток працівників з ненормованим робочим днем, якщо протягом року люди перебували у відпустці без збереження заробітної плати? Як визначають строк таких відпусток, якщо робота здійснювалася за неповним часом?

Відповідь. У цій ситуації слід керуватися частиною 3 ст. 9 Закону «Про відпустки». Там сказано, що до стажу для надання додаткових відпусток включають:

- період фактичної роботи у таких умовах, якщо людина там зайнята не менше половини тривалості робочого дня;
- час перебування у щорічних і додаткових відпустках.

Слід пам'ятати, що для працівників, які працюють **неповний робочий день** ненормованість не застосовують. До стажу для відпустки за ненормований робочий день включається лише робота на умовах **неповного робочого тижня**.

Отже відпустка без збереження заробітної плати не входить до стажу для додаткових відпусток. Втім це не завжди так.

Приклад. *Співробітник з ненормованим робочим днем (має право на 7 календарних днів додаткової відпустки) протягом року із 355 календарних днів брав 15 днів відпустки без збереження заробітної плати. У такому разі пропорційно обчислюючи одержуємо 6,8 календарних днів ($7 : 355 \times 340$). Але оскільки її треба округлити до цілих, маємо ті самі 7 календарних днів. Якби на робочий рік працівника випало 35 календарних днів відпустки без збереження заробітної плати, то відпустка зменшилась би до 6 днів ($7 : 355 \times 320 = 6,4$, заокруглено 6).*

І останнє. Час роботи – неповний день менше половини від звичайної тривалості взагалі не зараховують до стажу для відпустки. Якщо співробітник весь рік працював менше половини робочого дня, то додаткова відпустка йому взагалі не нараховується.

За який період і коли надавати щорічну відпустку жінці, яка вийшла на роботу під час відпустки для догляду за дитиною віком до трьох років на умовах неповного робочого дня? Як саме пишеться заява та якого змісту має бути наказ? Чи це буде новий період, започаткований із дня виходу на роботу, чи облік ведеться з дня укладення трудового договору?

Приклад (у хронологічній послідовності):

- 1 червня 2007 року – укладення трудового договору;
- з 12 липня по 14 листопада 2007 року – відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- з 15 листопада 2007 року по 18 вересня 2010 року – відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (дата народження дитини – 18 вересня 2007 року);
- 7 травня 2009 року – дата, з якої працівниця стала до роботи на умовах неповного робочого дня під час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років.

Відповідь. Згідно зі статтею 82 КЗпП і статтею 9 Закону «Про відпустки» до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку (ст. 6 цього Закону), зараховується час фактичної роботи (зокрема, на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка (п. 1 частини першої ст. 9 Закону «Про відпустки»).

Частиною другою статті 181 КЗпП вказано, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста ст. 179 КЗпП) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи й до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

У нашому випадку щорічна відпустка має бути надана за період роботи з 1 червня по 14 листопада 2007 року (з часу укладення трудового договору і відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами) і за період із 7 травня по 22 листопада 2009 року (сумарно отримуємо 12 календарних місяців).

Ці періоди враховуються для надання щорічної відпустки повної тривалості. Право на таку відпустку має жінка на підставі статті 10 Закону «Про відпустки».

Після продовження роботи щорічні відпустки за другий та наступні роки треба рахувати вже від 23 листопада 2009 року по 22 листопада 2010 року і т. д.

Так, згідно із частиною восьмою статті 179 КЗпП в період перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за нею зберігається право на отримання допомоги.

Працівниця повинна написати заяву про переведення її на роботу із неповним робочим днем (скажімо, 5 год.) на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з такої-то дати (скажімо, з 12 травня 2009 року по 18 вересня 2010 року). На підставі заяви видається наказ.

Приклад наказу:

КРАВЧЕНКО С. В., бібліотекарка, перевести на роботу з неповним робочим днем – 5 год., з 9.00 до 15.00, на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку – з 12 травня 2009 року по 18 вересня 2010 року.

Оплата праці в цьому випадку провадиться пропорційно відпрацьованому часові.

Слід звернути увагу, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (частина третя ст. 56 КЗпП).

Якщо працівниця працює на умовах неповного робочого часу і одночасно перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, цей період зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку (п. 3 ст. 82 КЗпП; п. 3 частини першої ст. 9 Закону «Про відпустки»).

Як визначити новий період відпустки після виходу жінки з відпустки для догляду за дитиною до трьох років?

Відповідь. Слід брати до уваги те, за який період роботи працівниця використала щорічний відпочинок до виходу у відпустку для догляду за дитиною. Можливо, залишилася невикористана відпустка або її частина.

Частиною другою статті 181 КЗпП України зазначено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до стажу роботи, який дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Визначаючи період роботи для нарахування щорічної відпустки працівниці, яка стала до роботи після перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, обов'язково слід враховувати використання (чи невикористання) фактичного робочого періоду.

Приклад:

Працівниця пропрацювала з 11 липня по 3 серпня 2005 року (до виходу у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) і з 9 січня по 15 грудня 2009 року (тобто щоб сумарно вийшло 12 місяців). А наступний робочий період для обчислення щорічної відпустки уже відраховуватиметься після визначеного останнього дня робочого року, за який надавалася ця відпустка, – з 16 грудня 2009 року по 15 грудня 2010 року.

Аналогічно підраховується час фактичної роботи, якщо працівниця використала таку відпустку авансом.

Якщо ж за період фактичної роботи працівниця використала повністю щорічну відпустку ще до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, то коли вона вийде на роботу після останньої відпустки, їй рахуватиметься вже новий період із дня, з якого вона стала до роботи після такої відпустки.

Працівникові з 23 лютого по 13 березня 2009 року надано залишок щорічної відпустки – 18 календарних днів. З 5 по 13 березня 2009 року працівник хворів. На скільки календарних днів слід продовжити йому відпустку з 14 березня 2009 року?

Відповідь. У наведеній ситуації на підставі статті 11 Закону України «Про відпустки» щорічну відпустку слід перенести або продовжити в разі тимчасової непрацездатності, засвідченої в установленому порядку. Щорічна відпустка продовжується на кількість календарних днів, які припали на період хвороби. У нашому випадку щорічна відпустка продовжується на 8 календарних днів, серед яких 8 Березня – святковий день. Згідно зі статтею 5 Закону № 504 цей день не враховується, тому працівникові має бути продовжена щорічна відпустка по 21 березня 2009 року включно.

Працівник, перебуваючи у щорічній відпустці з 1 по 30 липня 2008 року, хворів (листок непрацездатності за 8 днів – з 14 по 21 липня 2008 року). До роботи став 1 серпня 2008 року, не пред'явивши листка непрацездатності і не повідомивши про хворобу. 1 червня 2009 року він пред'явив листок непрацездатності за минулий рік і подав заяву про його оплату. Чи повинен роботодавець задовольнити таку заяву?

Відповідь. По-перше, потрібно застосовувати норми Закону України «Про відпустки». Згідно зі статтею 11 Закону № 504 щорічна (основна чи додаткова) відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку.

Тобто, коли працівник вийшов на роботу, він зобов'язаний був подати листок непрацездатності, який в обов'язковому порядку був би оплачений. На його вимогу щорічну відпустку слід було перенести на інший період або продовжити (ст. 80 КЗпП України) на кількість календарних днів, що припали на період хвороби. У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання був би встановлений за згодою між працівником і роботодавцем.

По-друге, згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18 січня 2001 року № 2240-III (далі – Закон № 2240) у разі настання тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, під час перебування застрахованої особи у щорічній (основній чи додатковій) відпустці допомога надається у порядку та розмірах, установлених цим Законом.

Частиною 6 статті 52 Закону № 2240 зазначено, що матеріальне забезпечення виплачується, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше 12 календарних місяців із дня відновлення працездатності.

У нашому випадку заклад зобов'язаний прийняти листок непрацездатності до оплати і надати невикористані дні щорічної відпустки. Працівник повинен написати заяву.

Приклад заяви:

Прошу надати мені 8 календарних днів невикористаної щорічної відпустки, що припали на період хвороби з 14 липня по 21 липня 2008 року, – з 1 по 8 червня 2009 року.

Працівник, використавши частину щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів, попросив надати йому відпустку на один день – п'ятницю 21 серпня 2009 року. 25 серпня у вівторок працівник на роботу не вийшов, а передав через колег заяву про надання йому відпустки на 25 і 26 серпня. Директор видав наказ про надання відпустки з 21 по 26 серпня 2009 року. З'явившись на роботі 27 серпня 2009 року, працівник відмовився від ознайомлення з наказом, оскільки з наданням відпустки на 5 календарних днів не згоден, про що складено відповідний акт. Який порядок оформлення відпусток у таких випадках, коли між робочими днями випадають вихідні і святкові дні?

Відповідь. Згідно з частиною шостою статті 79 КЗпП України та статтею 12 Закону України «Про відпустки» щорічна відпустка на прохання працівника **може бути поділена** на частини будь-якої тривалості за умови, що її безперервна частина становитиме не менше 14 календарних днів. При цьому ця частина відпустки не обов'язково повинна бути першою її частиною.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникові зазвичай до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Законодавством не передбачено умови щодо надання невикористаної щорічної відпустки з дня тижня, що є наступним за днем закінчення попередньої використаної її частини. Роз'ясненням Міністерства праці України «Про поділ щорічної відпустки працівників, яка надається в календарних днях» від 20 липня 1995 року № 06-2555, передбачається така умова поділу на частини, втратила чинність у зв'язку з прийняттям Закону України «Про відпустки».

Проте зазначено вище нормою передбачено можливість поділу щорічної відпустки на частини, а не обов'язок роботодавця поділити її на частини, як того бажає працівник (працівник може просити поділити невикористану щорічну відпустку хоч і по одному календарному дню). При цьому за взаємною згодою роботодавця і працівника щорічна відпустка або частина невикористаної відпустки може бути надана навіть із вихідного дня (суботи чи неділі).

Оскільки остаточне рішення щодо надання працівникові відпустки ухвалює керівник закладу, він може, аби не допустити втрат робочого часу, зважаючи на виробничі обставини, й не погодитися поділити відпустку так, як того бажає працівник, також може запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки або не поділити її взагалі (лист Міністерства праці та соціальної політики України від 17 листопада 2006 року № 413/13/116-06). Тобто власник не зобов'язаний, але може дати згоду на такий поділ.

Чи існує типова форма наказу про надання відпустки ?

Відповідь. Типову форму про надання відпустки встановлено наказом Держкомстату України від 05.12.08 № 489. Однак вона має рекомендаційний характер. Тобто, до неї можна вносити будь-які зміни або оформлювати наказ у звичному для вас вигляді.

На посаді оператора ПК у нас працює неповнолітня особа. Через 9 місяців роботи їй виповнилося 18 років. Відпрацювавши рік працівниця бере щорічну відпустку. Як визначити її тривалість?

Відповідь. Тривалість відпустки вираховується доволі просто. До повноліття працівнику надають щорічну відпустку тривалістю 31 календарний день, а після 24 дні.

Як відомо, працівнику належить відпустка за фактично відпрацьований час (стаж роботи, що дає право на відпустку, зазначено в ст. 9 Закону «Про відпустки»). Аби справедливо розрахувати її тривалість, відпрацьований період слід розділити на час до повноліття й після. Далі розраховується тривалість відпустки пропорційно відпрацьованого часу в кожному періоді.

5 травня на роботу прийнято інваліда 3-ї групи. Восени він написав заяву про надання йому щорічної відпустки. Як визнати період, за який надається відпустка? Це буде робочий рік (з 5 травня ц.р. по 4 травня наступного року) чи фактично відпрацьований час? Наведіть приклад тексту наказу про надання відпустки у цьому випадку.

Відповідь. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» працівникам-інвалідам за їх бажанням щорічні відпустки повної тривалості надаються і до настання шестимісячного

терміну безперервної роботи у перший рік роботи у даному закладі і в наступні роки в зручний для них час.

Тобто працівник-інвалід, пропрацювавши у закладі хоч і декілька днів, вже має право на повну щорічну відпустку. У наказі слід написати: «Надати (ПІБ – бібліотекарю щорічну відпустку тривалістю 24 календарних дні з «__»_____» по «__»_____ 20__ р., за період роботи з 5 травня 20__ р. по 4 травня 20__ р.

Отже:

- працевлаштований інвалід право на одержання відпустки повної тривалості в будь-який час без прив'язки до дати працевлаштування;
- надаючи таку відпустку, у наказі зазначають робочий рік, який дає право на відпустку повної тривалості.

Працівник перебував у відпустці з 23 лютого по 9 березня 2011 року. Робочий день з 7 березня перенесено на суботу 12 березня. Чи повинен цей працівник разом з іншими «відпрацьовувати» у суботу 12 березня?

Відповідь. Так, цей працівник має працювати у суботу 12 березня, оскільки за зміненим графіком роботи закладу цей день буде робочим з відповідною його оплатою. День відпустки 7 березня буде оплачений цьому працівникові як і будь-який інший календарний день відпустки. Якщо працівник не хоче працювати у суботу 12 березня, він може звернутися до роботодавця із заявою про надання на цей день відпустки без збереження заробітної плати відповідно до вимог ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Працівникові надається відпустка з 9 березня. Чи повинен цей працівник виходити на роботу 7 березня, оскільки потім, у «робочу» суботу для всіх інших працівників він перебуватиме у відпустці?

Відповідь. Ні, не повинен, оскільки 7 березня за графіком роботи закладу буде вихідним днем. Не може такий працівник бути залученим до роботи і під час своєї відпустки, тобто 12 березня. З іншого боку трапляються випадки, коли роботодавці (з метою економії коштів) не допускають до роботи в «робочу» суботу тих працівників, які 7 березня перебували у відпустці. Такі дії роботодавців викликають нарікання з боку працівників, яких не допущено до роботи, оскільки це порушує їхнє право на працю та її оплату. Зазначені випадки можуть бути вирішеними колективним договором.

Працівник перебував у відпустці з 14 лютого по 10 березня. (з урахуванням святкового дня – 8 Березня). Наказом по закладу робочий день з понеділка 7 березня перенесено на суботу 12 березня. Чи продовжується відпустка працівника ще на один день у зв'язку з перенесенням робочого дня?

Відповідь. Ні, не продовжується. Статтею 5 Закону України «Про відпустки» передбачено, що при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, що мають дітей (ст. 19 Закону) не враховуються святкові і неробочі дні (ст. 73 КЗпП України). Оскільки при перенесенні робочого дня 7 березня стає вихідним, цей день враховуватиметься при визначенні тривалості відпустки, як і будь-який інший вихідний день.

Відповідно до законодавства святкові і неробочі дні не враховують при наданні щорічної відпустки. Чи поширюється це правило на відпустки, які підприємство встановило у колективному договорі як додаткові пільги для працівників? Наприклад, згідно

з колективним договором працівникам надають додаткову оплачувану відпустку у разі смерті родичів тривалістю три календарних дні. Якщо святковий чи неробочий день припадає на період такої відпустки, чи продовжується її тривалість?

Відповідь. Зазначені у запитанні додаткові відпустки належать до інших видів відпусток, встановлених колективним договором (частина 2-а ст. 4 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р.)

Згідно зі ст. 78-1 Кодексу законів про працю України та частиною 2-ю ст. 5 Закону «Про відпустки» святкові і неробочі дні (ст.73 КЗпП України) не враховують при визначенні тривалості лише щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, що мають дітей (ст. 19 Закону «Про відпустки»).

Отже, на відміну від щорічних відпусток, визначених пунктом 1 ст. 4 Закону «Про відпустки», відпустки, встановлені колективним договором як додаткові пільги працівникам, не підлягають продовженню на святкові і неробочі дні. Тобто ці дні включаються в розрахунок тривалості таких відпусток і, відповідно, підлягають оплаті.

Інколи звільняючи працівника, доводиться забирати виплачені наперед відпускні. В яких випадках при звільненні відпускні за невідпрацьований час не утримують?

Відповідь. Стаття 22 Закону України «Про відпустки» вимагає від роботодавця у випадку звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він вже отримав відпустку провести відрахування із заробітної плати за дні відпуски, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року. Там же наведено перелік підстав звільнення, за яких відпускні не відраховують. Це:

- призов або вступ на військову службу, в т. ч. альтернативну;
- переведення працівника за його згодою в інший заклад, установу або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із закладом, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6. ст. 36 КЗпП);
- зміни в організації виробництва і праці, в т.ч. реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1. ст. 40 КЗпП);
- виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи (п. 2. ст. 40 КЗпП);
- нез'явлення на роботу понад чотири місяці поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5.ст. 40 КЗпП);
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6.ст. 40 КЗпП);
- направлення на навчання (ст. 38 КЗпП);
- вихід на пенсію (ст. 38 або ст. 7 КЗпП);
- смерть працівника.

Чи можна за згодою працівника не надавати йому чергову відпустку, а виплатити грошову компенсацію ?

Відповідь. Як правило, компенсацію відпустки пов'язують зі звільненням працівника. Однак це не зовсім правильно. Вичерпний перелік компенсаційних випадків містить ст. 24 Закону України «Про відпустки». Усього їх чотири:

1. При звільненні компенсують невикористану відпустку при остаточному розрахунку в останній робочий день.

2. При переведенні на інше місце роботи. В цьому випадку компенсацію платять так само, як і при звільненні. Різниця лише в тому, що суму компенсації за бажанням працівника можуть видати йому на руки чи перерахувати на рахунок установи, де він буде працювати.

3. Бажання працівника. Головна умова для його реалізації – працівник має відгуляти не менше 24 календарних днів щорічної відпустки. Решту днів можна компенсувати грошима. Тобто, грошовою компенсацією дозволено замінити лише частину щорічної відпустки.

При цьому слід пам'ятати, що в обов'язкові 24 дні, які працівнику потрібно надати, потрапляють як дні щорічної (основної та додаткової) відпустки, так і дні додаткової при звільненні.

Взагалі не підлягають компенсації навчальні, творчі та чорнобильські відпустки. Особам до 18 років не компенсують жоден вид відпусток. У цьому випадку компенсація можлива лише при звільненні.

4. Смерть працівника.

Чи можна працівникові за його заявою виплатити компенсацію за невикористані дні відпустки за умови, що він останні 5 років узагалі відпустки не брав?

Відповідь. Так, компенсація за невикористані дні відпустки у цьому випадку може бути. Адже законодавство не містить терміну давності, після якого право на щорічну відпустку втрачається. Накопичені за багато років відпустки можна надати працівникові одразу або частинами (відпустка за один, два, три роки).

При цьому слід пам'ятати, що кількість днів у відпустці за кожен рік має бути не 24 календарних днів при більшій її кількості.

Наприклад, загальна тривалість відпустки 30 календарних днів. Працівник як відпустку за два роки взяв 48 днів. 12 днів, що залишилися невикористаними можна замінити грошовою компенсацією.

Місяць тому прийняли на роботу працівника, який не встиг використати відпустку за попереднім місцем роботи і одержав за неї компенсацію при звільненні. У нашому закладі працівник щорічну відпустку ще не заробив, а хоче відпочити влітку. Якою може бути тривалість відпустки у цій ситуації?

Відповідь. Згідно з частиною 5 статті 10 Закону України «Про відпустки» право працівника на щорічну основну та додаткову відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи у даному закладі.

У разі надання працівникові щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначають пропорційно відпрацьованого часу.

Треба пам'ятати, що ряд категорій працівників мають право на повну відпустку і до шестимісячного строку. Зокрема:

- жінки – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- інваліди;
- особи віком до 18 років;
- чоловіки, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами;

- особи, звільнені після проходження строкової військової або альтернативної служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців;
- сумісники – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- працівники, 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;
- працівники, які не використали за попереднім місцем роботи повністю, або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- працівники, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного лікування;
- батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу;
- 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 їх бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менше 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямку. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини (ч. 8-а ст. 10 Закону «Про відпустки»).

Чи можна донорові використати окремо по одному дню відпочинку, якщо йому належить, скажімо, два дні, чи обов'язково приєднувати їх до відпустки? Протягом якого часу слід використати таку відпустку? Якщо кров здавали в неробочий день (тобто змінний характер роботи), чи приєднується цей день до відпустки?

Відповідь. Питання щодо надання пільг донорам, зокрема днів відпочинку у разі давання крові та (або) її компонентів урегульоване статтею 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» від 23 червня 1995 року № 239/95-ВР (далі – Закон № 239).

Згідно з цією статтею в день давання крові та (або) її компонентів, а також у день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації (далі – підприємство) будь-якої форми власності із збереженням за ним середнього заробітку.

Після кожного дня давання крові та (або) її компонентів, зокрема, у разі давання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. За бажанням працівника цей день можна приєднати до щорічної відпустки або використати в інший час протягом року після дня давання крові чи її компонентів.

У разі коли за погодженням з керівництвом закладу, йому за бажанням **надається інший день відпочинку** із збереженням за ним середнього заробітку.

У разі давання крові та (або) її компонентів у період щорічної відпустки ця відпустка продовжується на відповідну кількість днів з урахуванням надання працівникові додаткового дня відпочинку за кожний день давання крові.

Відповідно до зазначеного працівник може бути звільнений від роботи на два дні лише тоді, коли за погодженням з керівництвом підприємства його у день здавання крові залучали до роботи. Законом не передбачено, у такому випадку, надавати дні відпочинку поспіль, а тому ці дні може використати працівник як разом, так і окремо, зокрема приєднати до щорічної відпустки.

При цьому слід мати на увазі, що попри те, чи буде день відпочинку після здавання крові приєднаний до щорічної відпустки чи наданий окремо, цей день слід використати протягом року після дня давання крові чи її компонентів.

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ

В бібліотеку прийнято особа, яка навчається у вищому навчальному закладі за спеціалізацією, яка не пов'язана з професією бібліотекаря. Навчання оплачує самостійно. Чи зобов'язані ми надавати йому додаткову оплачувану учбову відпустку?

Відповідь. Якщо заклад освіти має ліцензію Міносвіти та пройшов відповідну акредитацію ви зобов'язані надати та оплатити йому навчальну відпустку. При цьому не має значення, ані хто платить за навчання, ані профіль навчання. Останній може і не збігатися з профілем діяльності закладу чи з трудовими обов'язками самого працівника.

Разом із тим вам слід перевірити, чи виконується решта вимог законодавства, які дають право на навчальну відпустку. Серед них:

- працівник має навчатися без відриву від виробництва. Тобто підходять тільки заочна або вечірня форми навчання;
- відпустка надається лише працівникам, які успішно виконують учбові плани;
- працівникам, які не склали хоча б одного іспиту, найближчу навчальну відпустку не оплачують;
- відпустку надають лише у визначений навчальним закладом строк;
- навчання відбувається на території України.

Чи надають навчальну відпустку, якщо працівник знаходиться у відпустці без збереження заробітної плати?

Відповідь. Ні, не зобов'язані. Працівник не може бути одночасно у двох відпустках. Лише коли він вийде з відпустки без збереження заробітної плати (до речі це він має право зробити в будь який момент, написавши заяву), ви можете надати йому навчальну відпустку. І врахуйте: на час перебування студента у відпустці за свій рахунок навчальну відпустку не продовжують і не оплачують.

Працівник під час навчальної відпустки захворів і продовжував хворіти ще 10 днів після її закінчення. Приніс лікарняний. Чи продовжувати відпустку на час навчання? Як оплачувати лікарняний?

Відповідь. Перенесення навчальної відпустки на період тимчасової непрацездатності законодавством не передбачене. Більше того, як сказано у ст. 36 Закону «Про страхування», під час перебування застрахованої особи в навчальній відпустці лікарняні не видають. Водночас дні хвороби після такої відпустки (у вашому випадку 10 днів) оплачують у загальному порядку.

Порядок оплати наступний: якщо під час навчальної відпустки працівник уже прохворів п'ять днів, лікарняний оплачуватиме фонд з тимчасової непрацездатності, якщо ні, то частково за рахунок бюджету, частково – фонд.

Жінку, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років викликають на сесію до вищого навчального закладу. Як піти у відпустку у зв'язку з навчанням під час відпустки по догляду за дитиною?

Відповідь. Працівниці потрібно:

- написати заяву про переривання відпустки по догляду за дитиною до 3-х років;
- написати ще одну заяву на відпустку у зв'язку з навчанням до якої додати довідку-виклик на сесію, видану навчальним закладом;

- після закінчення навчальної відпустки написати заяву про надання відпустки по догляду за дитиною до трьох років.

При цьому роботодавець не може вимагати, аби жінка відпрацювала будь-який час перед початком учбової відпустки.

Майте на увазі, що після видання наказу про припинення відпустки по догляду за дитиною ви зобов'язані не пізніше ніж через 5 днів повідомити про це орган праці та соцзахисту населення за місцем проживання такої особи – надіслати листа, додавши до нього копію або витяг з наказу. Згодом (коли буде наказ про надання відпустки по догляду за дитиною) потрібно направити до вищезгаданого органу праці копію або витяг із наказу для призначення допомоги по догляду за дитиною до 3-х років (див. п. 20 Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, затвердженого постановою КМУ 27.12.01р № 1751).

Розмір відпускних, якщо в розрахунковому періоді жінка весь час перебувала у відпустці по догляду за дитиною визначають за окладом (тарифною ставкою). При цьому треба пам'ятати, що за дні навчальної відпустки оплаті підлягають усі календарні дні, в т.ч. святкові й неробочі.

Працівника прийнято за строковим трудовим договором на час відсутності основного працівника. Основний працівник приступає до роботи 30 січня, а «строковик» подав довідку виклик вищого навчального закладу на сесію з 25 січня на 20 календарних днів. Чи повинен заклад надавати таку відпустку, адже строк трудового договору закінчується? Коли звільняти працівника?

Відповідь. Частина 3-я статті 2 Закону України «Про відпустки» гарантує надання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати у випадках передбачених Законом.

Статтею 15 Закону «Про відпустки» передбачено, що відпустки у зв'язку навчанням надаються працівникам, які навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання.

Разом з цим, відповідно до статей 36, 39-1 Кодексу законів про працю після закінчення строку трудового договору трудові відносини зі «строковиком» мають бути припинені на підставі наказу про звільнення.

Таким чином, після закінчення строку трудового договору особа втрачає право на додаткову відпустку у зв'язку з навчанням. Тобто, цю відпустку слід надавати в межах строку трудового договору.

У випадку, наведеному у запитанні, працівникові має бути надано навчальну відпустку з 25 по 29 січня. 29 січня працівника слід звільнити у зв'язку з закінченням строку трудового договору (п. 2. ст. 36 КЗпП України).

Якщо працівника не буде звільнено в останній день строкового трудового договору, і/або буде надано навчальну відпустку на термін, що перевищує строк дії трудового договору, то відповідно до частини 1-ї ст. 39-1 КЗпП України дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. У подальшому працівника можна звільнити з підстав, передбачених КЗпП України (угода сторін, власне бажання, скорочення штату тощо), за винятком пункту 2 статті 36 КЗпП України.

Звертаємо увагу, що згідно зі ст. 3 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану частину відпустки 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.

Слід мати на увазі, що поняття «невикористана відпустка» може бути віднесено лише до відпусток, права на які особа не втрачає, тобто до відпусток які роботодавець має надати працівникові при звільненні або за які повинен виплатити компенсацію відповідно до ст. 24 Закону «Про відпустки». До таких відпусток належать щорічні відпустки (як основна, так і додаткові, п. 1. ст. 4 Закону) та соціальні відпустки (ст. 19 Закону).

Працівник живе і працює в Чернігові, а навчається у Харкові. Чи зобов'язані ми компенсувати йому витрати на проїзд до місця навчання?

Відповідь. Роботодавці зобов'язані оплачувати працівникам, які навчаються у ВНЗ з вечірньою і заочною формами навчання проїзд до місця знаходження навчального закладу й назад на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт, складання іспитів і заліків (ст. 219 КЗпП). Оплату проводять один раз протягом навчального року в розмірі 50% вартості проїзду.

В такому ж порядку та розмірі оплачують проїзд для підготовки і захисту диплому (роботи) або складання державних іспитів.

Дні, проведені працівником у дорозі до навчального закладу, роботодавець оплачувати не зобов'язаний. Разом з тим, працівник не позбавлений права взяти на час дороги, скажімо, дні в рахунок чергової відпустки.

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

ЧОРНОБИЛЬСЬКА ВІДПУСТКА

Працівникові надано додаткову відпустку як «чорнобильцю» тривалістю 16 календарних днів. Під час відпустки працівник захворів, по одужанні надав у заклад листок непрацездатності. Чи продовжується додаткова «чорнобильська» відпустка на час хвороби та чи повинен заклад оплачувати «лікарняний»?

Відповідь. Згідно з п. 22 статті 20 та пунктом 1 статті 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796 особам, віднесеним до 1 та 2 постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, державою гарантовані компенсації і пільги, зокрема щодо отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком на 14 робочих (16 календарних) днів на рік.

Цим Законом зазначену додаткову відпустку не віднесено до щорічної відпустки, а визначено як пільгу та компенсацію за шкоду, завдану внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Оскільки ця відпустка не належить до щорічних відпусток, на неї не поширюються норми Закону, передбачені для щорічних відпусток.

Відповідно до статті 11 Закону «Про відпустки» саме щорічну відпустку переносять на інший період або продовжують у разі тимчасової непрацездатності, засвідченої в установленому порядку.

Враховуючи те, що додаткова відпустка, передбачена ст. 20 та 21 Закону № 796, на відміну від щорічної відпустки, не підлягає перенесенню на інший період або продовженню у разі тимчасової непрацездатності працівника, листок непрацездатності, виданий працівникові оплаті не підлягає (не може бути проведено подвійну оплату одного й того ж часу – нараховані відпускні і «лікарняні»). Якщо після закінчення «чорнобильської» відпустки тимчасова непрацездатність триває, то оплаті підлягають робочі дні за графіком роботи працівника з дати, коли він мав стати до роботи.

На роботу прийняли особу, яка належить до 2-ї категорії постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС. Чи можна надати їй додаткову «чорнобильську» відпустку до закінчення шести місяців роботи? Якщо можна, то чи враховувати у тривалість чорнобильської відпустки святковий День Незалежності України?

Відповідь. Згідно з пунктом 22 статті 20 та пунктом 1 статті 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796 особам, віднесеним до категорій 1 та 2, державою гарантовані компенсації та пільги щодо використання щорічної відпустки у зручний для них час, а також отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік.

Звертаємо увагу, що додаткова відпустка громадянам, віднесеним до категорій 1 та 2 визначена Законом № 796 як пільга та компенсація, і вона не належить до щорічних відпусток, визначених пунктом 1 статті 4 Закону України «Про відпустки», тому на цю відпустку не поширюють норми Закону «Про відпустки» (поділу, перенесення у разі хвороби та виплати компенсації за невикористану відпустку при звільненні). Додаткову відпустку громадянам, віднесеним до категорій 1 та 2, слід відносити до інших видів відпусток (ч. 2 ст. 4 Закону).

На відміну від щорічних відпусток, додаткову відпустку громадянам 1 та 2 категорій надають незалежно від часу роботи у закладі за кожен календарний день.

Відповідно до ст. 5 Закону святкові та неробочі дні не враховують лише при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей, тому при наданні додаткової відпустки особі, що віднесена до категорій 1 та 2, слід врахувати святкові і неробочі дні, що припадають на період відпустки, наприклад, День Незалежності України.

Отже, працівник має право використати зазначену додаткову відпустку до настання шести місяців безперервної роботи за умови, що він у цьому році не працював в іншій установі, організації, або надав довідку, що у закладі де він працював раніше такою відпусткою не скористався.

Працівнику, який працює у зоні гарантованого добровільного відселення, надають щорічну відпустку тривалістю 37 календарних днів. Чи має право такий працівник використати 24 дні відпустки, а за решту отримати компенсацію? Якщо так, то як має бути виплачено компенсацію: за кошти підприємства чи бюджету?

Відповідь. Згідно зі ст. 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. №796-ХІІ особам, які працюють (перебувають у відрядженнях) на територіях у зоні гарантованого добровільного відселення надають щорічну відпустку пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу тривалістю 37 календарних днів за рік роботи без урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів.

Зазначена відпустка є щорічною, а тому на неї поширюють норму частини 4-ї ст. 24 Закону України «Про відпустки», згідно з якою за бажанням працівника частину щорічної відпустки замінюють грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

У даному випадку після надання 24 календарних днів щорічної відпустки за бажанням працівника йому зобов'язані виплатити грошову компенсацію за невикористану частину відпустки (13 календарних днів).

Згідно з підпунктом 10 пункту 4 Порядку використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.09.2005 р. центрами по нарахуванню і виплаті соціальних допомог управліннь праці та соціального захисту населення районних (міських) держадміністрацій, виконкомів міських, районних у містах рад проводиться оплата різниці між тривалістю щорічної відпустки, яка надається відповідно до ст. 47 Закону № 796, та тривалістю щорічної відпустки, яка надається відповідно до Закону «Про відпустки» або інших законів громадянам, які працюють (перебувають у відрядженні) на території зон радіоактивного забруднення.

Якщо, наприклад, поза зонами радіоактивного забруднення працівник має право на 24 календарних дні щорічної основної відпустки, а в зоні гарантованого добровільного відселення – на 37 календарних днів щорічної відпустки, то за рахунок коштів державного бюджету має бути відшкодовано 13 календарних днів відпустки.

Отже, незалежно від того, яким чином буде реалізоване право працівника, який працює у зоні радіоактивного забруднення, на щорічну відпустку, (шляхом надання відпустки чи шляхом виплати грошової компенсації за частину відпустки), різницю в гарантіях, передбачених Законом №796 і Законом «Про відпустки» має бути оплачено за рахунок державного бюджету.

Яка тривалість додаткової відпустки на дітей ?

Відповідь. З 1 січня 2010 року внесено зміни до ст. 19 Закону України «Про відпустки» Додаткова відпустка на дітей нині становить 10 календарних днів (раніше – 7). За наявності двох і більше підстав можна надавати максимум 17 днів. Слід пам'ятати, що у разі надання невикористаних «дитячих» відпусток за минулі роки беруть тривалість, що діяла в тому році, за який надають відпустку.

Така сама історія і з граничною тривалістю за декількох підстав.

Працівницю прийнято за строковим трудовим договором на час відсутності основного працівника, що перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х річного віку. Цій працівниці також було надано відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, а потім – і по догляду за дитиною. Незабаром основний працівник повертається на роботу. Що робити з тимчасовою працівницею?

Відповідь. На час відпустки основного працівника для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку інший працівник приймається на умовах строкового трудового договору. Оскільки основний працівник може в будь-який день перервати відпустку, договір зі «строковиком» укладають до дати фактичного виходу на роботу основного працівника.

Напередодні виходу на роботу основного працівника, тобто у день закінчення строкового трудового договору, «строковик» підлягає звільненню за пунктом 2 ст. 36 КЗпП України.

На практиці нерідко трапляються випадки, коли звільнення «строковика» має провадитися з дотриманням додаткових умов. Один з таких випадків ми розглядаємо.

Отже, у цьому випадку треба врахувати кілька законодавчих норм:

1. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дію трудового договору вважають продовженою на невизначений строк (частина 1-ша ст. 39-1 КЗпП).

2. Звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у зв'язку із закінченням строкового трудового договору, допускається, але з обов'язковим працевлаштуванням; на період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору (частина 3-я ст. 184 КЗпП України).

Згідно з пунктом 9 постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. №9 при розгляді справ про звільнення за пунктом 2 ст. 36 КЗпП України судам слід врахувати, що не може бути визнано, що роботодавець виконав обов'язок щодо працевлаштування, якщо працівниці не була надана у тому ж, або іншому закладі інша робота або не була запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин.

Отже, закінчення строку трудового договору стоїть у трудовому законодавстві дещо осторонь від інших підстав звільнення. На звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП України не поширюється ані вимога законодавства про своєчасне (за два тижні) попередження про наступне звільнення (як у випадку звільнення за власним бажанням), ані заборона звільнення під час відпустки або тимчасової непрацездатності (як у разі звільнення з ініціативи власника). Разом з цим, строковий договір містить у собі своєрідну «небезпеку» – при пропусценні закінчення строку він трансформується у безстроковий (такий, що укладено на невизначений строк), після чого звільнення може відбуватися лише на загальних підставах, визначених у КЗпП України, але не за пунктом 2 ст. 36 КЗпП України.

Отже, щоб уникнути трансформації «строкового» у безстроковий договір, працівницю найперше потрібно повідомити про закінчення терміну його дії. При складанні повідомлення слід пам'ятати, що само по собі закінчення строку трудового договору з працівницею, що має дитину до трьох років, ще не дає роботодавцю права звільнити жінку. Звільнення можливе лише за умови, що працівниці буде підібрано іншу роботу за її спеціальністю, на яку вона погодиться.

З урахуванням спеціальності працівниці можна запропонувати переведення на інші вакантні посади, що є у закладі. Ще один варіант – переведення в інший заклад у порядку звільнення за п. 5 ст. 36 КЗпП України.

Повідомлення доцільно надсилати рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення. Тобто, важливо, щоб роботодавець мав документальне підтвердження того, що повідомлення отримано вчасно.

Подальші дії залежать від того, яке рішення прийняла працівниця (погодилась з однією з пропозицій чи відмовилась від усіх варіантів).

Якщо працівниця погодилась з пропозицією про переведення в інший заклад, керівник проводить процедуру звільнення за п. 5 ст. 36 КЗпП України (погоджує питання з іншим роботодавцем про переведення, вирішує питання компенсації за невикористану частину відпустки, видає наказ про переведення, видає працівникові довідку про невикористані дні відпустки, оформлює й видає трудову книжку).

Якщо працівниця обере варіант переведення на іншу посаду – потрібно отримати від працівниці заяву з проханням про переведення з визначеної за погодженням сторін дати, видати наказ про переведення на іншу посаду, ознайомити працівницю з наказом.

У разі відмови від працевлаштування без поважних причин оформлюється звільнення за пунктом 2 ст. 36 КЗпП України. З урахуванням частини 3 ст. 184 КЗпП України про збереження середнього заробітку на період працевлаштування, але не більше трьох місяців, можна дійти висновку: якщо працівниця відмовиться від працевлаштування за спеціальністю без поважних причин, її можна звільнити за пунктом 2 ст. 36 КЗпП України, хоча б після закінчення строку трудового договору пройшло два чи три місяці. Вважати при цьому трудовий договір продовженим на невизначений строк (таким, що трансформувався у безстроковий), немає підстав, оскільки мало місце повідомлення про припинення трудового договору. Втім, затягувати процедуру звільнення не радимо. Воно має відбутися протягом трьох місяців з дати закінчення строкового трудового договору.

Зверніть увагу: законодавство не містить вичерпного переліку причин відмови від працевлаштування, які можна вважати поважними. Втім, безумовно поважними причинами слід

вважати і меншу заробітну плату за запропонованою посадою, незручне територіальне розташування місця майбутньої роботи.

Далі, за наявності поважних причин відмови від працевлаштування, чекаємо на вихід працівниці з відпустки по догляду за дитиною. По закінченні відпустки вирішують питання про переведення на іншу посаду або звільнення на загальних підставах.

На практиці керівник закладу далеко не завжди може підібрати роботу для жінки, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Однак, якщо працівниця обґрунтовує відмову від запропонованого працевлаштування, роботодавець не має права звільнити її у зв'язку із закінченням строку трудового договору. У цьому разі жінка продовжує перебувати у відпустці для догляду за дитиною, а її трудовий договір трансформується у безстроковий.

Якщо професія працівниці належить до робітничих, варто звернутися до служби зайнятості за допомогою у пошуках підприємства, що погодиться прийняти на роботу жінку з маленькою дитиною. Законодавство встановлює для них, додаткові гарантії забезпечення права на працю, включаючи їх до категорії громадян, які потребують соціального захисту. Такі гарантії передбачені ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. Для зазначених категорій місцеві державні адміністрацією, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах з чисельністю понад 20 чол. до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями. У межах броні місцеві державні організації встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

По досягнення дитиною трирічного віку роботодавець і працівниця розглядають варіанти подальшої співпраці або припинення трудового договору на загальних підставах (за угодою сторін, за власним бажанням для догляду за дитиною до досягнення нею 14-річного віку, в порядку переведення до іншого закладу, тощо).

Оскільки фактично на одній посаді перебуватимуть дві працівниці роботодавець може реалізувати й право на скорочення чисельності працівників (за п. 1. ст. 40 КЗпП України), звісно з дотриманням усіх норм КЗпП України щодо процедури вивільнення персоналу.

Наостанок звертаємо увагу, хоча й рідко, але на практиці все ж трапляються випадки, коли жінка не отримує надіслане повідомлення або не надає на нього відповіді. У таких випадках вважається за доцільне вирішувати питання про співпрацю після виходу працівниці з відпустки по догляду за дитиною.

Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років: чи можна її надавати частинами?

Відповідь. Так, можна. Жінка вправі перервати відпустку та вийти на роботу, а потім знову – піти у відпустку. І це вона може робити неодноразово, поки її дитини не виповниться 3 роки. Але потрібно уточнити: якщо на її місце прийнято іншу людину за строковим договором (до досягнення дитиною 3-х років), роботодавець може й відмовити їй у перериванні відпустки.

Звісно на період, коли відпустку припиняють, допомогу по догляду не платять.

Жінка, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, іде у відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами. Як правильно оформити накази?

Відповідь. Відповідно до КЗпП правові наслідки перебування жінки у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років досить різняться.

Відповідно до частин першої і другої статті 179 КЗпП, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами сумарною тривалістю

126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнених пологів). Вона надається жінкам повністю попри кількість днів, фактично використаних до пологів. Відповідно до частини першої статті 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» від 18 січня 2001 року № 2240-III (далі – Закон № 2240) допомога по вагітності і пологах надається застрахованій особі у розмірі 100 % середньої заробітної плати і не залежить від страхового стажу.

Згідно зі статтею 181 КЗпП відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки в межах встановленого періоду та оформлюється наказом. На період догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку жінці виплачується допомога відповідно до законодавства, а саме – Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21 листопада 1992 року № 2811-XII. Частиною першою статті 15 вказаного Закону передбачено, що допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається у розмірі, що дорівнює різниці між прожитковим мінімумом, встановленим для працездатних осіб, та середньомісячним сукупним доходом сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців, але не менше 130 грн.

Таким чином, у випадку, коли жінка, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, завагітніла, вона має право протягом цієї відпустки отримувати допомогу по вагітності та пологах.

Це прямо підтверджується абзацом третім частини третьої статті 38 Закону № 2240. Вказаним абзацом встановлюється норма, згідно з якою за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що збігається з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, **допомога по вагітності та пологах** виплачується незалежно від **допомоги по догляду за дитиною** до досягнення нею трирічного віку.

Листом Міністерства праці та соціальної політики України від 12 липня 2010 року № 201/13/116-10 роз'яснено, що у випадку, коли жінка, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, народила другу дитину, їй оплачується листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами. При цьому відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами не оформлюється. Наказ про надання відпустки для догляду за другою дитиною (якщо мати забажає взяти таку відпустку) має бути видано з наступного дня після дати виповнення першій дитині трьох років.

Залишається питання, як саме обраховувати розмір допомоги по вагітності та пологах, якщо жінка на початок цієї відпустки не отримує заробітної плати (адже вона у відпустці для догляду за дитиною).

У цьому разі слід звернутися до «Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266. Відповідно до пункту 10 цього Порядку, якщо у розрахунковому періоді перед настанням вагітності жінка не мала заробітку, середня заробітна плата для розрахунку страхових виплат та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця визначається виходячи з місячної тарифної ставки (посадового окладу), встановленої їй на час настання страхового випадку.

Працівниця хоче взяти відпустку по догляду за дитиною до шести років. Вона подала довідку на 6-ти місячний термін. Чи повинна вона після шести місяців знову подавати довідку дитячій поліклініці?

Відповідь. Так, для підтвердження права на продовження відпустки знадобиться нова довідка. У частині 6-й ст. 1. ст. 25 Закону України «Про відпустки», жінці обов'язково надають

відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шести років.

Отже, цю відпустку надають за заявою жінки повністю або частково в межах встановленого періоду (поки дитині не виповниться 6 років) лише на термін, вказаний у медичному висновку.

Працівниця має дитину, якій виповнилося три роки. Згідно з медичним висновком дитина за станом здоров'я потребує домашнього режиму та індивідуального догляду. За бажанням працівниця може отримати відпустку по догляду за дитиною тривалістю визначеною Законом України «Про відпустки». Чи може працівниця перервати таку відпустку, а через деякий час – отримати її знову? Чи можна на час відпустки вивести працівника «за штат»? Чи оплачувати листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами, які мають місце під час перебування у відпустці по догляду?

Відповідь. Відповідно до пункту 3 частини 1-ї ст. 25 Закону України «Про відпустки» відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника надають в обов'язковому порядку у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі коли дитина хвора на цукровий діабет 1 типу (інсулінозалежний), – не більше як до досягнення дитиною 16-ти річного віку.

На практиці медичний висновок надають, як правило, строком до 6 місяців У подальшому за необхідністю продовження догляду видають новий медичний висновок.

Для отримання відпустки працівниця подає керівникові закладу заяву про надання відпустки і медичний висновок. Роботодавець не має права відмовити у наданні такої відпустки, оскільки Законом визначено, що вона надається в обов'язковому порядку, тобто в силу суб'єктивного права працівника.

Відпустку надають з дати, зазначеної у заяві, але в межах періоду, визначеного медичним висновком. Якщо після закінчення строку відпустки, зазначеного у наказі, працівник подає новий медичний висновок про необхідність продовження домашнього догляду за дитиною, видається наказ про продовження відпустки.

Слід мати на увазі, що правом на відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку може скористатися не лише матір, а й інші члени родини, які фактично доглядають за дитиною (дід, баба, інші родичі). Також правом на зазначену відпустку може скористатися особа, яка усиновила дитину, чи взяла її під опіку, один із прийомних батьків.

Пам'ятайте, що працівницю, яка перебуває у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, не можна виводити «поза штат», посаду за працівницею зберігають. Її відсутність фіксується в таблиці обліку використаного часу.

Нагадуємо, що відповідно до частини 3-ї ст. 184 КЗпП України звільнення жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти – ч. 6. ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14-ти років або дитини-інваліда з ініціативи власника не допускається, крім випадків повної ліквідації закладу, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Відповідно до пункту 4 ч.1-ї ст. 8 Закону України «Про відпустки» час перебування у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

До стажу для оплати листків непрацездатності зараховуються лише ті періоди перебування у відпустці без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку, які мали місце до 28.02.2001 року. Це пов'язано з прийняттям Закону України

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» №2240 від 18.01.2001р. За працівницю, яка перебуває у такій відпустці, відповідно до цього Закону, страхові внески не сплачують. Отже, після 28.02.2001 р. періоди такої відпустки не зараховують до страхового стажу для оплати листків непрацездатності. Відповідно до ч. 2-ї пункту 3 ст. 38 Закону №2240 у разі надання застрахованій особі відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами у період відпустки без збереження заробітної плати допомогу по вагітності і пологах надають з дня виникнення права на таку відпустку.

Отже, у разі збігу двох відпусток працівниці необхідно подати заяву з проханням перервати відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною і надати відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, додавши до заяви листок непрацездатності.

Працівниця, яка перебуває у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку, може неодноразово переривати відпустку, а потім знову її оформлювати у межах строку, визначеного медичним висновком.

Часто трапляються випадки, коли жінки забувають про дату закінчення відпустки. Аби не мати зайвого клопоту зі з'ясуванням причин відсутності, радимо за кілька тижнів до закінчення терміну відпустки нагадати жінці про необхідність стати до роботи або отримати новий медичний висновок.

Чи має право жінка, яка перебуває у шлюбі, але при цьому виховує шестирічну дитину самостійно (оскільки чоловік проживає окремо) на додаткову відпустку, яку надають працівникам з дітьми згідно ст. 19 Закону України «Про відпустки»?

Відповідь. Ні, не має. Відповідно до ст.19 Закону «Про відпустки» право на «дитячу» відпустку мають:

- жінка, у якої є двоє і більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину-інваліда;
- жінка, яка всиновила дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері;
- особа, яка взяла дитину під опіку або на піклування;
- один з прийомних батьків.

Отже, єдина з перерахованих категорій, до якої може потрапити жінка в ситуації, що розглядається є «одинока матір».

Відповідно до п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. №9 одинокою матір'ю вважають:

- жінку, яка не перебуває у шлюбі, і в свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або ж такий запис зроблено за вказівкою матері;
- вдову;
- жінку, яка виховує дитину самостійно (без батька).

Хоча Верховний суд України і не уточнює сімейний стан жінки, очевидно, що лише розлучена жінка може вважатися одинокою матір'ю.

Мінпраці, посилаючись на лист Колегії Верховного Суду України від 31.01.1998 р. №1-11/94 робить висновок, що заміжня жінка не має права на соціальну додаткову відпустку, оскільки не вважається одинокою матір'ю.

Чи зберігається право на «дитячу» відпустку за період перебування в декреті й відпустці по догляду за дитиною до 3-х років?

Відповідь. Крім підстав для надання відпустки на дітей (одинокі матері, діти-інваліди, двоє і більше дітей віком до 15 років) частина 1 ст.19 Закону України «Про відпустки» має ще одне суттєве застереження «жінка, яка працює». Саме звідси має місце двоє тлумачення закону. З одного боку можна думати, що мова йде про жінку, яка перебуває з закладом у трудових відносинах, але з іншого – і так вважає Мінсоцполітики – відпустку дозволено лише тоді, коли жінка безпосередньо виконує трудові обов'язки. В цьому випадку треба виходити з того, що відправити працівника в соціальну відпустку, якщо він перебуває в іншій соціальній відпустці, як ви розумієте, неможливо.

Отже, майте на увазі, що «дитяча» відпустка є соціальною. Її надають за кожний календарний рік незалежно від стажу роботи. Інакше кажучи, відпрацювавши хоча б один день у році, співробітниця може розраховувати на відпустку повної тривалості. Окрім того, якщо жінка не скористається такою відпусткою, право на неї «не згорає» й у наступні роки. Але, якщо працівник протягом року взагалі не вийде на роботу, перебуваючи, наприклад, у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, за цей рік відпустка на дітей йому не належить (ч. 1. ст. 19 Закону «Про відпустки»).

Працівниця закладу має одну дитину віком до 15 років і перебуває у відпустці по догляду за другою дитиною, якій виповнюється 2 роки. До закінчення цієї відпустки жінка виходить на роботу на умовах неповного робочого дня. Чи має право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей?

Відповідь. Частиною 8-ю статті 179 КЗпП України визначено, що за бажанням жінки або осіб, які фактично доглядають за дитиною, у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на допомогу в період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Згідно з частиною 3 ст. 56 КЗпП України робота на умовах неповного робочого дня не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

У нашому випадку мати двох дітей віком до 15 років, перебуваючи у відпустці по догляду за другою дитиною, стала до роботи на умовах неповного робочого часу. Отже, вона має право отримати соціальну додаткову оплачувану відпустку за цей календарний рік. За ст. 19 Закону «Про відпустку» тривалість її 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

Зазначена відпустка є соціальною відпусткою, вона не належить до щорічних, тому може надаватися в будь-який час протягом календарного року.

ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Законодавством передбачено, що працівнику, який одружується, за його бажанням має бути надано відпустку без збереження заробітної плати, однак порядок її надання не визначено. Як правильно оформити таку відпустку? Які документи є підставами для її надання?

Відповідь. Відповідно до пункту 8 статті 25 Закону України «Про відпустки» працівники мають право на відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку з одруженням тривалістю до 10 днів. Така відпустка за бажанням працівника надається роботодавцем в обов'язковому порядку.

Як правило, реєстрацію шлюбу призначають на «загальні» вихідні дні (суботу і неділю). Втім, законодавством не визначено строків надання відпустки в зв'язку з одруженням. Тому, така відпустка може охоплювати певний проміжок часу як перед визначеною датою укладення шлюбу, так і після неї (безпосередньо передувати дню реєстрації шлюбу, слідувати за ним, або дата реєстрації шлюбу може припадати на будь-який день відпустки).

Наприклад, якщо реєстрацію шлюбу призначено на суботу, а працівник бажає використати відпустку після весілля, то цілком правомірним буде надання відпустки з п'ятниці або з найближчого понеділка.

Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з одруженням оформлюється наказом керівника на підставі заяви працівника (працівник має вказати бажану дату початку відпустки та її тривалість, що може становити і менше передбачених законодавством десяти днів) та довідки органів, що здійснюють реєстрацію актів цивільного стану.

У наказі про надання відпустки зазначають: підстави для надання відпустки (відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з одруженням п. 8. ст. 25 «Закону про відпустки»), кількість календарних днів відпустки, дати початку і закінчення відпустки, підстави видання наказу (заява працівника, довідка органів, що здійснюють реєстрацію).

Звертаємо увагу, що відпустка в зв'язку з одруженням, передбачена ст. 25 Закону України «Про відпустки», надається в силу так званого суб'єктивного права працівника. За наявності заяви працівника та довідки органів РАЦС керівник не може відмовити у наданні такої відпустки.

При цьому працівники досить часто просять про відпустку більшої тривалості. У цьому разі за угодою між працівником і роботодавцем може бути додатково оформлено відпустку без збереження заробітної плати, що надається за згодою сторін відповідно до ст. 26 Закону «Про відпустки» тривалістю до 15 календарних днів.

Відпустка в зв'язку з одруженням і відпустка за згодою сторін – це різні види відпусток без збереження заробітної плати. Вони видаються незалежно і можуть підсумовуватися. Таким чином, максимальна тривалість відпустки може становити 25 календарних днів.

Відпустки без збереження заробітної плати не продовжуються у разі тимчасової непрацездатності працівника, а святкові й неробочі дні враховуються у тривалість таких відпусток, як звичайні календарні дні.

Чи можна працівникові, який працює у бібліотеці менше 6-ти місяців надати відпустку без збереження заробітної плати?

Відповідь. Відповідно до ст. 25 Закону «Про відпустки» відпустки без збереження заробітної плати до стажу роботи у закладі «не прив'язані» взагалі.

Пам'ятайте, що існує перелік категорій працівників, які мають право на підставі ст. 25 Закону написати заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати, а керівник зобов'язаний задовольнити таке прохання (адже такі відпустки мають силу так званого суб'єктивного права працівника). До них належать:

- мати або батько, який виховує дітей без матері (в т.ч. у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно (п. 1 ст. 25 Закону);
- чоловік, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів (п. 2. ст. 25 Закону);
- ветерани війни, особи, які мають заслуги перед Батьківщиною та особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 14 календарних днів щорічно (п. 4 ст. 25 Закону);

- особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, тривалістю до 21 календарного дня щорічно (п. 5 Закону);
- пенсіонери за віком та інваліди 3-ї групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно (п. 6 ст. 25);
- інваліди 1 і 2-ї – тривалістю до 60 календарних днів щорічно (п. 7 ст. 25);
- працівники для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку (п. 11 ст. 25 Закону);
- сумісники – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи (п. 14 ст. 25);
- ветерани праці – тривалістю 14 календарних днів щорічно (п. 15 ст. 25 Закону);
- працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох і більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини (п. 17 ст. 25 Закону).

Працівник бібліотеки за попереднім місцем роботи отримав компенсацію за невикористану щорічну відпустку. Чи можна йому до 6-ти місячного терміну роботи надати відпустку без збереження заробітної плати повної тривалості ?

Відповідь. Так. На підставі ст. 16 Закону у перший рік роботи у закладі до настання шестимісячного строку безперервної роботи за бажанням працівника в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 24 календарних дні.

Запропонуйте, працівнику надати довідку з попереднього місця роботи про те, що він не використав щорічну основну відпустку повністю або частково і одержав за неї грошову компенсацію. Ця довідка та заява працівника будуть підставами для видання наказу про надання відпустки.

Працівниця бібліотеки вже використала своє право на 24 дні відпустки без збереження заробітної плати (відповідно до п. 16 ст. 25 Закону). Чи можна їй надати ще і відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами на 15 календарних днів?

Відповідь. Відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки» за сімейних обставин та інших причин працівникові може бути надана відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 15 календарних днів.

Відпустки без збереження заробітної плати, передбачені ст. 25 і 26 Закону України «Про відпустки», належать до різних видів відпусток, їх надають за різними підставами. Отже максимальна тривалість відпустки без збереження заробітної плати, надана працівникові може становити 39 календарних днів (24+15).

Зверніть увагу, що на відміну від щорічних відпусток та відпусток працівникам, які мають дітей, святкові на неробочі дні враховують у тривалість відпустки без збереження заробітної плати. Якщо на період такої відпустки припадуть, наприклад, Трійця чи День Незалежності, то святковий чи неробочий день увійдуть до тривалості зазначених відпусток і мають бути відображені в таблиці обліку використання робочого часу як дні відпустки (ст. 5 Закону).

У разі надання обох видів відпусток без збереження заробітної плати, оформити це можна одним наказом.

Чи можна взяти відпустку без збереження заробітної плати, на строк, більший за максимальний?

Відповідь. Ні, не можна. Причому це стосується як обов'язкових, так і відпусток за згодою сторін. Щоправда, якщо працівник повністю забрав першу, можна взяти другу, але все одно на строк не більше 15 календарних днів на рік. Інакше – це порушення Кодексу законів про працю. Відповідають за порушення посадові особи.