

ПРО ПОРЯДОК НАДАННЯ ВІДПУСТОК

У зв'язку з початком періоду відпусток Відділ науково-правового забезпечення діяльності НАН України Президії НАН України роз'яснює порядок надання відпусток відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.96 № 504/96-ВР зі змінами і доповненнями (далі — Закон).

Право на щорічну оплачувану відпустку з'являється у працівника з дня укладання з ним трудового договору, а настає в перший рік роботи після закінчення 6 міс. безперервної роботи в цій установі як за місцем основної роботи, так і за сумісництвом (працівники, що виконують роботи за цивільно-правовими договорами, правом на відпустку не користуються).

У разі надання відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи її тривалість визначається пропорційно відпрацьованому часові, за винятком випадків, передбачених пп. 1–11 частини 7 ст. 10 Закону.

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

Відповідно до ст. 6 Закону строк щорічної основної відпустки не повинен бути менший ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дати прийому на роботу.

Слід мати на увазі, що подовжені щорічні основні відпустки надаються інвалідам I і II груп — 30 календарних днів, III

групи — 26 календарних днів; особам до 18 років — 31 календарний день; науковим працівникам — 28–56 календарних днів і всі додаткові відпустки названим категоріям працівників підсумовуються саме до такої подовженої щорічної основної відпустки.

Законом передбачено, що святкові і неробочі дні під час визначення тривалості щорічних відпусток і додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, не враховуються.

На сьогодні в Україні 10 святкових і неробочих днів, визначених ст. 73 Кодексу законів про працю України.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які повинні враховувати інтереси працівника і виробництва; графіки погоджуються з профкомом і затверджуються адміністрацією.

Відповідно до вимог ст. 79 КЗпП України і ст. 10 Закону з графіком надання відпусток ознайомлюються всі працівники.

Законом передбачений обов'язок адміністрації письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну і виплатити заробітну плату працівникові за час відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку. В разі порушення такої форми повідомлення може виникнути необхідність перенесення щорічної відпустки на вимогу працівника на інший період (ст. 10 Закону).

Статтями 7 і 8 передбачено надання додаткової щорічної відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці (окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, працівникам з ненормованим робочим днем). Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 затверджено Списки виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.98 № 16 затверджено Порядок застосування Списку виробництв ... із шкідливими і важкими умовами праці, згідно з яким щорічна додаткова відпустка надається пропорційно відпрацьованому часові працівникам виробництв, цехів, професій і посад, передбачених відповідними розділами зазначеного Списку, незалежно від того, до якої галузі господарства належать ці виробництва і цехи.

Цим же наказом затверджено Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, згідно з яким додаткова відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу працівникам тих виробництв, робіт, професій і посад, які передбачено відповідними розділами зазначеного Списку, незалежно від відомчого підпорядкування цих виробництв, цехів.

Конкретна тривалість додаткової відпустки за роботу в умовах, передбачених Списками, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290, повинна бути передбачена в колективному договорі і залежить від результату атес-

тації робочих місць, проведеної відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.97 № 383/55.

Частиною 2 ст. 8 передбачена додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу тощо.

Конкретна тривалість додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем установлюється колективним договором.

Відповідно до пункту 1 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.97 № 7, ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який установлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також і колом обов'язків та обсягом виконуваних робіт.

При наданні додаткової відпустки за ненормований робочий день треба зважати на особливості надання таких відпусток особам, що працюють неповний робочий час.

Відповідно до пункту 2 названих вище Рекомендацій, ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботах з неповним робочим днем. При цьому не визначено будь-яких винятків залежно від часу зайнятості в таких умовах чи підстав установлення такого режиму роботи.

Працівники, яким неповний робочий час установлено лише шляхом зменшення тривалості робочого тижня, користуються правом одержання додаткової відпустки за особливий характер роботи, а саме за роботу в умовах ненормованого робочого часу, виходячи з конкретного кола обов'язків та обсягу виконуваної ними роботи.

Щорічна додаткова відпустка, передбачена ст. 7 і 8 Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником (ч. 1 ст. 10 Закону). Щорічні додаткові відпустки з кількох підстав надаються працівникам, професії та посади яких позначені у Списках, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290, значком (*).

Відпустки працівникам (усіх категорій), які працюють за сумісництвом, надаються одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Якщо період відпустки працівника за основним місцем роботи більший, ніж за сумісництвом, то працівник має право взяти відпустку без збереження заробітної плати до закінчення терміну відпустки за основним місцем роботи.

Окремо треба звернути увагу на особливості надання щорічних відпусток науковим працівникам Національної академії наук України і галузевих академій наук, що регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.97 № 346.

Керівникам, заступникам керівника з наукової роботи, вченим секретарям, керівникам структурного наукового підрозділу, науковим співробітникам (головним, провідним, старшим) щорічна відпустка надається тривалістю: 56 календарних днів (що мають науковий ступінь доктора наук); 42 календарних дні (що мають науковий ступінь кандидата наук); 28 календарних днів (що не мають наукового ступеня).

Інші наукові працівники незалежно від наявності наукового ступеня мають право на щорічну відпустку 28 календарних днів.

Відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин може надаватись працівникові за згодою сторін на термін, зумовлений угодою між працівником і власником або вповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону).

Статтею 25 Закону передбачено категорії працівників, яким за їхнім бажанням в обов'язковому порядку має бути надана відпустка без збереження заробітної плати.

Чинним законодавством передбачено творчі відпустки для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук (від 3 до 6 місяців відповідно), для написання підручника чи наукової праці — до 3 місяців.

Претендувати на такі відпустки можуть тільки ті працівники (за основним місцем роботи), які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою. Творчу відпустку не надають для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора наук особам, які закінчили, відповідно, аспірантуру чи докторантуру, а також здобувачеві одного й того ж наукового ступеня повторно.

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

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням надаються лише за викликом навчального закладу на період сесії, зазначений у виклику.

Адміністрація установи повинна слідкувати за додержанням використання терміну учбової відпустки протягом навчального року відповідно до вимог ст. 13–15 Закону.

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням надається незалежно від строку роботи в установі (підприємстві). Більше того, якщо в період виклику на сесію працівника знаходиться у відпустці по догляду за дитиною (ст. 181 КЗпП України), така відпустка за її заявою переривається та їй надається учбова відпустка з оплатою в розмірі посадового окладу, тарифної ставки, передбачених трудовим договором.

Додаткова оплата відпустки у зв'язку з навчанням не надається працівникам:

- з низькою навчальною успішністю;
- для ліквідації академзаборгованості;
- для навчання на спеціалізованих курсах.

Окремо потребує роз'яснення порядок застосування ст. 19 Закону, яка передбачає додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

Згідно з цією статтею жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда або яка усиновила дитину, одинокій матері, батькові, 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 з прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП України).

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

Відповідно до зазначеного, як окремі підстави слід розглядати умови, передбачені ч. 1 цієї статті, а саме: наявність двох або більше дітей віком до 15 років; наявність дитини-інваліда; наявність усиновленої дитини; наявність дитини під опікою; наявність дитини в одинокій матері; наявність у батька дитини, яку він виховує без матері; наявність прийомної дитини.

Відповідно до роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України (лист від 15.09.09 № 5565/0/14-09/13) до категорії одинокої матері належать: жінка, яка не перебуває у шлюбі і в свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (у тому числі й розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена).

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

Для одержання додаткової оплачуваної відпустки за ст. 19 Закону одинока мати зобов'язана надати такі документи: свідоцтво про народження дитини; довідку органів запису актів громадянського стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини; для підтвердження факту, що жінка є вдовою, — свідоцтво про укладення шлюбу і свідоцтво про смерть чоловіка; розлученою, — свідоцтво про розірвання шлюбу.

Якщо одинока мати з якихось причин не скористається правом на таку відпустку в момент досягнення дитиною 18-річного віку або ж за кілька попередніх років, вона матиме право на її одержання, а в разі звільнення їй має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток (ст. 24 Закону).

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

Стаття 11 Закону передбачає заборону ненадання щорічних відпусток повної

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

Відповідно до зазначеного, факт невикористання відпустки за декілька попередніх років поза межами, визначеними Законом, є порушенням чинного законодавства з боку власника або вповноваженого ним органу.

Однак законодавством не передбачено термін давності, після якого працівник утрачає право на щорічну відпустку в разі її невикористання, а тому якщо працівник з якихось причин не скористався правом на таку відпустку за декілька попередніх років, то він має право на її використання, а в разі звільнення йому повинна бути випла-

чена компенсація за всі невикористані дні відпустки.

Перелік випадків одержання грошової компенсації наведено в ст. 24 Закону (звільнення, переведення на іншу роботу, у випадку смерті працівника тощо).

Також Законом України «Про відпустки» вперше законодавчо передбачено право працівників одержати грошову компенсацію за частину щорічної відпустки.

За бажанням працівника компенсацію можна отримати і в період роботи за умови, що працівник фактично повинен використати не менше як 24 календарних дні відпустки за кожний відпрацьований робочий рік. Особам віком до 18 років заміна відпусток грошовою компенсацією не допускається.

С. ЧЕРНОВСЬКА,
начальник Відділу
науково-правового забезпечення
діяльності НАН України