

## Право на відпустки

Право на відпочинок всім працівникам гарантують стаття 45 Конституції України, КЗпП України, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі — Закон № 504) та інші нормативно-правові акти.

Згідно зі статтею 2 Закону № 504 **право на відпустки** мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями (далі — підприємство) незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

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

### **Звернути увагу**

*Надання працівникам часу відпочинку для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів є прямим обов'язком роботодавця.*

### **Право на відпустки забезпечується:**

— гарантованим наданням працівникові відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) і заробітної плати;

— заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 Закону № 504.

Відповідно до статті 24 Закону № 504:

— 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.

Проте **це право не поширюється на громадян, які виконують роботу за трудовою угодою (договором підряду)**, що належить до цивільно-правових договорів, укладення яких регулюється нормами цивільного права.

Відповідно до статті 837 Цивільного кодексу України за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти й оплатити виконану роботу.

### **Звернути увагу**

*Оплата виконаних робіт (послуг) проводиться, як правило, після оформлення акта приймання-передавання робіт, послуг.*

**Приватні підприємці** (фізичні особи — суб'єкти підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників) також **не мають права на щорічні відпустки**, оскільки вони не перебувають у трудових відносинах.

Згідно зі статтею 42 Господарського кодексу

України **підприємництво** — це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та отримання прибутку.

Статтею 3 Закону № 504 визначено право на відпустки **у разі звільнення працівника**. 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.

### ***Звернути увагу***

*Ненадання роботодавцем найманим працівникам щорічних відпусток повної тривалості у строки, визначені Законом № 504 і КЗпП, є грубим порушенням законодавства про працю, за що він може бути притягнений до відповідальності згідно зі законодавством.*

Якщо працівник, з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку за декілька попередніх років, він має право використати їх, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні щорічних відпусток згідно зі статтею 24 Закону № 504.

### ***Звернути увагу***

*Законодавством не передбачено строку давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки. Нормативно-правові акти не містять заборони надавати щорічні відпустки у разі їх невикористання.*

### **Визначення тривалості відпусток**

Тривалість відпусток визначається Законом № 504, іншими законами та нормативно-правовими актами України. Відповідно до статті 5 цього Закону тривалість відпусток розраховується в **календарних днях** незалежно від режимів та графіків роботи.

**Святкові та неробочі дні**, встановлені статтею 73 КЗпП, при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону № 504), **не враховуються**.

Згідно з частинами першою та другою статті 73 КЗпП в Україні встановлюються такі святкові дні:

- 1 січня — Новий рік;
- 7 січня — Різдво Христове;
- 8 березня — Міжнародний жіночий день;
- 1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих;
- 9 травня — День Перемоги;
- 28 червня — День Конституції України;
- 24 серпня — День незалежності України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

- 7 січня — Різдво Христове;
- один день (неділя) — Пасха (Великдень);
- один день (неділя) — Трійця.

Поняття «святковий та неробочий день» слід відрізнити від поняття «вихідний день». Вихідні дні в тривалість щорічної відпустки та відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону № 504) включаються, як і будь-які інші календарні дні. Тому відпустка не продовжується на кількість вихідних днів, які припадають на період відпустки.

До введення в дію Закону № 504 (до 1 січня 1997 року) щорічні відпустки визначалися в робочих днях.

Згідно з роз'ясненням Міністерства праці України «Щодо практичного застосування частини першої статті 5 та частини четвертої статті 24 Закону України «Про відпустки» від 12 грудня 1997 року № 10/2-493 переведення тривалості щорічної основної і додаткової відпусток з робочих в календарні дні провадиться за формулою:

де — тривалість відпусток в календарних днях; — тривалість відпустки в робочих днях; 7 — тривалість тижня в календарних днях; 6 — тривалість тижня в робочих днях, за якою обчислювалась тривалість відпустки до прийняття Закону № 504.

### **Приклад**

*Статтями 20 і 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 року № 796-XII додаткова відпустка особам, віднесеним до категорій 1 та 2, встановлена тривалістю 14 робочих днів. У розрахунку на календарні дні її тривалість становить 16 календарних днів.*

### **Види щорічних відпусток**

Види щорічних відпусток визначені статтею 4 Закону № 504. До них належать:

- основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;

— інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

## Щорічна основна відпустка та її тривалість

**Щорічна основна відпустка** — відпустка, право на яку мають усі працівники, які перебувають у трудових відносинах.

Відповідно до частини першої статті 6 Закону № 505 щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю **не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік**, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Деякі категорії працівників користуються правом на відпустку більшої тривалості.

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 два календарних дні, але не більше 28 календарних днів**.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 м і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю **28 календарних днів незалежно від стажу роботи**, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 м — **24 календарних дні із збільшенням на чотири календарних дні при стажі роботи на цьому підприємстві два роки і більше**

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю **28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України**. Список робіт, професій і посад працівників лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв, яким надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів, і Порядок застосування цього Списку затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 1997 року № 570.

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 два 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, затвердженому Кабінетом Міністрів України**. Зазначений Порядок затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14 квітня 1997 року № 346.

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

Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю **31 календарний день** (частина восьма ст. 6 Закону № 504).

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278.

Положення статті 6 Закону № 504 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 статті 6 Закону № 504.

### **Приклади**

*Для державних службовців частиною першою статті 35 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII встановлено тривалість щорічної основної відпустки **30 календарних днів**; для суддів — тривалістю **30 робочих днів**, в розрахунку на календарні дні — **35 календарних днів** (ч. 5 ст. 44 Закону «Про статус суддів» від 15 грудня 1992 року № 2862-XII); для прокурорів — тривалістю **30 календарних днів** (частина друга*

ст. 49 Закону «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 року № 1789-XII); для журналістів — тривалістю **36 календарних днів** (частина третя ст. 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» від 23 вересня 1997 року № 540/97-ВР).

Працівникам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, надається щорічна відпустка тривалістю пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу:

— у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення — **44 календарні дні**; у зоні гарантованого добровільного відселення — **37 календарних днів**; у зоні посиленого радіоекологічного контролю — **30 календарних днів** (частина перша ст. 47 Закону «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 року № 796-XII).

Відповідно до статті 91 КЗпП та статті 69 Господарського кодексу України підприємства **в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів** можуть установлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників, у т. ч. і щорічні відпустки більшої тривалості.

Постановою Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 505/96-ВР передбачено, що відпустки раніше встановленої загальної тривалості зберігаються за працівниками, які користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначена відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, на **весь час їх роботи на цьому підприємстві на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася.**

**Посада** — це службове положення працівника, зумовлене колом його обов'язків, посадовими правами та характером відповідальності.

**Професія** — здатність виконувати роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

**Робота** — певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою.

У разі зміни працівником посади, професії, роботи змінюються відповідно і його обов'язки, посадові права, трудові функції, кваліфікаційний рівень робіт, відповідальність.

Якщо ж працівник не змінив місце роботи, посаду, професію, роботу і не змінилися умови, за якими надавалася відпустка раніше, він має

право на використання відпустки, якою користувався до дію набуття чинності Законом № 504.

### **Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість**

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.

Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (додаток № 1) затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290.

Порядок застосування цього Списку затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 року № 16.

Щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці надається працівникам виробництв, цехів, професій і посад, передбачених відповідними розділами зазначеного Списку, незалежно від того, до якої галузі господарства належать ці виробництва і цехи, та від форм власності підприємств.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюється колективним договором чи трудовим договором залежно від **результатів атестації робочих місць за умовами праці** і базується на результатах гігієнічної оцінки умов праці за показниками та критеріями, затвердженими наказом Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів» від 31 грудня 1997 року № 383/55.

Зазначена додаткова відпустка надається **пропорційно фактично відпрацьованому часу**.

### **Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість**

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці згідно зі статтею 8 Закону № 504 надається:



— 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. Список виробництв, робіт, професій і посад 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, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (додаток 2), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290. Порядок застосування цього Списку затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 року;

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

Визначення терміну «ненормований робочий день» міститься у Рекомендаціях 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 жовтня 1997 року № 7.

**Ненормований робочий день** — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників **виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу** (ця робота не вважається надурочною). **Міра праці у цьому випадку визначається не лише тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт** (навантаженням).

У пункті 3 Рекомендацій зазначається, що додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається як компенсація **за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самотійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу**.

Стаття 8 Закону № 504 встановлює працівникам з ненормованим робочим днем додаткову відпустку саме за характер праці, а не лише за роботу понад встановлену норму робочого часу. Таким чином, при визначенні тривалості додаткової відпустки працівникам з

ненормованим робочим днем за особливий характер праці **необхідно враховувати всі перелічені фактори**. Такий підхід, приміром як ведення обліку кількості годин роботи понад встановлену тривалість робочого часу для одержання такої відпустки, є неправильним.

Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається **пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку**.

Конкретна тривалість такої відпустки встановлюється **колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором**.

### **Порядок надання відпусток**

Порядок і умови надання щорічних відпусток регулюється статтею 79 КЗпП та статтею 10 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі — Закон № 504). Згідно з нормами зазначених статей **надання відпустки є обов'язком роботодавця**.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватися одночасно зі 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.

### **Звернути увагу**

**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 цьому підприємстві, в установі, організації (далі — підприємство).

**У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну** безперервної роботи їх тривалість згідно з частиною шостою статті 10 Закону № 504 **визначається пропорційно до відпрацьованого часу**, за

винятком випадків, коли щорічні відпустки повної тривалості надаються за бажанням працівника до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на підприємстві.

***Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи*** на підприємстві на бажання працівника надаються:

- 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;
- інвалідам;
- особам віком до 18 років;
- чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;
- сумісникам — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 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;
- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не отримали за неї грошової компенсації;
- працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- батькам — вихователям 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 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.

***Звернути увагу***

*Якщо працівники мають двоє або більше дітей, які у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, їм така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.*

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

### **Графіки надання відпусток**

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

Закон № 504 не встановлює строку затвердження графіків надання відпусток. В Україні продовжують діяти Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені постановою Державного комітету СРСР по праці і соціальних питаннях від 20 липня 1984 року № 213. Пункт 20 цих Правил передбачає, що ***графіки надання відпусток складаються на кожен календарний рік не пізніше 5 січня поточного року.***

Оскільки форма графіка надання відпусток законодавчо не встановлена, він складається у довільній формі (див. *додаток*). У графіку надання відпусток, як правило, зазначається місяць початку використання відпустки, інколи — місяць початку відпустки і місяць її закінчення чи конкретна дата початку відпустки. За домовленістю сторін відпустку можна планувати частинами. При поділі відпустки на частини варто враховувати, що одна основна безперервна її частина має становити не менше 14 календарних днів. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який ***зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.***

Рішення про надання чи ненадання відпустки належить виключно до компетенції роботодавця, тому в разі відмови працівника використати надане йому Конституцією України, Законом № 504 право на відпочинок (щорічну відпустку) роботодавець має право в межах, установлених графіком надання відпусток, без заяви працівника видати наказ (розпорядження) про надання йому відпустки.

Згідно зі статтею 139 КЗпП працівники зобов'язані своєчасно і точно виконувати розпорядження (накази) роботодавця. За їх невиконання працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

При складанні графіка надання відпусток має враховуватися, що частиною дванадцятою статті 10 Закону № 504 **надано право отримати за бажанням щорічні відпустки в зручний для них час певним категоріям працівників:**

- особам віком до 18 років;
- інвалідам;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- самотній матері (батьку), яка виховує дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одну або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 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» від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII;
- батькам — вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 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, 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-постановчої частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період наприкінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.*

## **Наказ про надання відпустки**

Щорічна та інші види відпусток, що надаються працівникам відповідно до чинного законодавства, **оформлюються виданням наказу (розпорядження)** за типовою формою № П-3, затвердженою наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5 грудня 2008 року № 489. Наказ (розпорядження) видається у двох примірниках: перший — для кадрової служби, другий — для бухгалтерії. Він підписується керівником структурного підрозділу (начальником (майстром) цеху (відділу, дільниці) та керівником підприємства. Працівник у наказі (розпорядженні) ставить свій розпис про те, що він ознайомлений з ним.

На підставі наказу (розпорядження) про надання відпустки кадрова служба робить відмітки в особовій картці працівника (типовій формі № П-2), а бухгалтерія розраховує заробітну плату працівника за час відпустки. При заповненні форми № П-2 зазначається вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.) і кількість наданих днів.

Якщо працівник бере частину щорічної відпустки за відпрацьований робочий рік, у наказі (розпорядженні) зазначається, наприклад: *«Надати Петровій Тетяні Іванівні, бухгалтерові, частину щорічної основної відпустки тривалістю 5 календарних днів з 26 березня 2008 року по 30 березня 2008 року за робочий рік з 12 червня 2007 року по 11 червня 2008 року».*

Відповідно до наказу про надання відпустки робляться відмітки в розділі IV «Відпустки» особової картки працівника (типовій формі № П-2). У разі надання частини щорічної основної відпустки у графі «За який період» зазначеного розділу проставляється робочий рік, за який надається ця відпустка.

## **Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку**

Стаття 82 КЗпП та стаття 9 Закону № 504 регулюють порядок обчислення стажу роботи, який дає право на щорічну відпустку. Щорічна основна відпустка **надається за відпрацьований робочий рік**, який відлічується з дня укладення трудового договору

**До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються:**

— час фактичної роботи (у т. ч. на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

### **Звернути увагу**

*Під фактичною роботою мається на увазі реальне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Час, коли працівник перебував у трудових правовідносинах, але фактично не працював, не враховується.*

— час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у т. ч. час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

### **Звернути увагу**

*Час виконання державних і громадських обов'язків (перебування військовозобов'язаних на військових зборах, виконання обов'язків депутата місцевої ради, виконання обов'язків народного засідателя тощо); період відсторонення від роботи із збереженням заробітної плати; щорічних основної та додаткових відпусток; навчальної відпустки з повною чи частковою оплатою тощо зараховуються до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку.*

— 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;

— час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону № 504 (відпустки без збереження заробітної плати), 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 (інсулінозалежна) — до досягнення нею шістнадцятирічного віку;

- час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у т. ч. з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- інші періоди роботи, передбачені законодавством.

***До стажу роботи, який дає право на передбачені статтями 7 та 8 Закону № 504 щорічні додаткові відпустки, зараховуються:***

- 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 цього виробництва, цеху, професії або посади;
- час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;
- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Інші періоди не можуть зараховуватися до стажу роботи, який дає право на щорічні додаткові відпустки.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не отримав 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.

### ***Звернути увагу***

*У разі отримання працівником при переведенні на попередньому місці роботи грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки, відлік стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, починається з дати початку роботи на іншому підприємстві, на яке він перейшов.*

### **Перенесення щорічної відпустки**

Випадки перенесення щорічної відпустки на вимогу працівника, а також за ініціативою власника визначені статтею 80 КЗпП та статтею 11 Закону № 504.



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

— порушення власником терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки;

### **Звернути увагу**

*Власник зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (частина одинадцята ст. 10 Закону № 504).*

— несвоєчасної виплати власником заробітної плати працівникові за час щорічної відпустки;

### **Звернути увагу**

*Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку (частина перша ст. 21 Закону № 504).*

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

— тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

### **Звернути увагу**

*Якщо працівникові виданий листок непрацездатності до початку відпустки, то її початок має бути перенесений на інший строк. Якщо непрацездатність настала у період відпустки, вона підлягає продовженню на кількість календарних днів, протягом яких працівник відповідно до листка непрацездатності хворів.*

— виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

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

— збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Настання вказаних обставин не означає, що працівник може на свій розсуд вирішувати питання про перенесення відпустки на період, безпосередньо наступний за днем припинення дії цих обставин. При перенесенні щорічної відпустки новий строк її надання встановлюється за погодженням між працівником і власником.

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 угодою сторін переноситься на інший період з дотриманням вимог статті 12 Закону № 504.

Щорічна відпустка за ініціативою власника, як виняток, може бути перенесена на інший період **лише 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.

**Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд**, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

### Поділ щорічної відпустки на частини

Щорічна відпустка на прохання працівника може бути поділена на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів (ст. 12 Закону № 504).

Згідно зі статтею 8 Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки, ратифікованої Законом України від 29 травня 2001 року № 2481-III, «Розбивка щорічної оплачуваної відпустки на частини може бути дозволена компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні. Якщо інше не передбачено в угоді, яка стосується роботодавця і зацікавленої особи, що працює за наймом, і за умови, що тривалість роботи такої особи дає їй право на це, **одна із таких частин відпустки складається принаймні з двох безперервних робочих тижнів**».

Отже, основна безперервна частина відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів є однією з частин щорічної відпустки, яку може бути надано працівникові на його прохання. При цьому ця частина відпустки не обов'язково повинна бути першою її частиною.

Зазначеною нормою передбачено **можливість** поділу щорічної відпустки на частини, а **не обов'язок** роботодавця поділити її на частини на бажання працівника.

Оскільки остаточне рішення про надання працівникові відпустки приймає роботодавець, з метою недопущення втрат робочого часу, беручи до уваги виробничі обставини, він може й не погодитися поділити відпустку так, як того бажає працівник, а також може запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки або не поділити її взагалі.

При поділі відпустки на частини невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Не буде порушенням, якщо працівник використає частину щорічної відпустки в наступному робочому році.

### **Відкликання з відпустки**

Статтею 79 КЗпП та статтею 12 Закону № 504 передбачено, що відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника **лише у випадках, передбачених законодавством**, зокрема:

- для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків;
- для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства.

Відкликання із щорічної відпустки допускається лише за таких умов:

- погодження працівника;
- основна безперервна частина відпустки (до відкликання чи після нього) має становити не менше 14 календарних днів;
- невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівникові після закінчення дії причин, за якими працівник був відкликаний з відпустки, або за угодою сторін переноситься на інший період з дотриманням вимог статті 12 Закону № 504.

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

Головний державний інспектор

І.Заєць