

Відпустка: поняття, види та порядок надання.

Відпустка - це встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати їх із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Відповідно до статей 2 та 6 Закону України "Про відпустки" право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також 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 Законом "Про відпустки";

- заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених у ст. 24 Закону "Про відпустки" та ст. 83 КЗпП.

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення у цьому разі є останній день відпустки.

Уразі 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 разі чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Згідно зі ст. 4 Закону "Про відпустки" встановлено такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка;

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

- додаткова відпустка за особливий характер праці;

- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) соціальні відпустки:

5) відпустки без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Щорічні (основна та додаткові) відпустки надаються із збереженням на їх період місяця роботи (посади) і заробітної плати. Тривалість відпусток визначається Законом "Про відпустки", іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи обліковується у календарних днях.

Щорічна основна відпустка надається працівникам за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Залежно від тривалості основної відпустки щорічна відпустка може бути мінімальною та подовженою.

У сучасних умовах 24-денна календарна щорічна відпустка є мінімальною для всіх осіб, які працюють за трудовим договором. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачено іншу тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою ніж 24 календарних дні. Святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) при визначенні тривалості відпусток не враховуються.

Основну відпустку більшої тривалості називають подовженою. Право на подовжену відпустку має значна кількість працюючих. Мета такої відпустки - гарантувати працівникам більш тривалий відпочинок із урахуванням характеру та специфіки їх трудової діяльності, умов праці, стану здоров'я, віку та інших обставин. Так, інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи - 26 календарних днів.

Крім того, особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Якщо ж такій особі виповнилося 18 років у період роботи, то відпустка її розраховується таким чином: до дня народження - із розрахунку 31 календарний день, після - 24 календарних дні.

Подовженими відпустками користуються також керівні, педагогічні, науково-педагогічні працівники освіти та наукові працівники, яким надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 "Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам" 1.

Крім основної подовженої відпустки, законодавство (ст. 7 Закону "Про відпустки") передбачає збільшення кількості днів відпустки за рахунок надання до основної ще й додаткової відпустки.

Конкретна тривалість додаткової відпустки, яка надається за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць із умов праці та часу зайнятості працівника в цих умовах. Критерії, на підставі яких має визначатися тривалість додаткової відпустки за цих умов, - результати атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442'. Відповідно до цього Порядку Міністерство праці і соціальної політики України та Міністерство охорони здоров'я України розробили Методичні рекомендації (затверджені постановою Міністерства праці і соціальної політики України від 1 вересня 1992 р. № 41). Правовою підставою для визначення тривалості цієї додаткової відпустки є Показники та критерії умов праці, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я та Міністерства праці і соціальної політики від 31 грудня 1997 р. № 383/55. Тривалість додаткової відпустки в Показниках та критеріях визначено на підставі Гігієнічної класифікації праці (затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я від 12 серпня 1996 р. № 4137-86).

Відповідно до ч. 10 ст. 6 Закону "Про відпустки" зберігають юридичну силу акти законодавства, які встановлюють іншу тривалість основної відпустки для окремих категорій працівників. Ці акти не діють, якщо тривалість основної відпустки, яка встановлюється ними, менша тієї, яку встановлено у ч. 1 ст. 6 зазначеного Закону. Іншу тривалість основної відпустки для певної категорії працівників встановлено, наприклад:

1) для державних службовців - тривалістю 30 календарних днів (ст. 35 Закону України "Про державну службу")²;

2) для суддів - 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Суддям, які мають

стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів (ст. 130 Закону України від 7 липня 2010 р. "Про судову стріку і статус суддів");

3) для працівників, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, у ст. 47 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"¹ передбачено надання щорічної відпустки тривалістю пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу:

- у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення - 44 календарних дні. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 56 календарних днів;

- у зоні гарантованого добровільного відселення - 37 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів;

- у зоні посиленого радіоекологічного контролю - 30 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 42 календарних днів. Зазначені відпустки надаються без урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України;

4) для медичних працівників, які були заражені вірусом імунодефіциту людини або захворіли на СНІД унаслідок виконання професійних обов'язків, встановлено право на щорічну відпустку загальною тривалістю 56 календарних днів з використанням її у літній або інший зручний для них час (ст. 27 Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про запобігання захворюванню на СНІД та соціальний захист населення"²).

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 чинників, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 "Про затвердження Списків

виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці")³.

Законодавством передбачено також надання додаткової відпустки за особливий характер праці, а саме:

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, затвердженим Кабінетом Міністрів України у постанові від 17 листопада 1997 р.№ 1290;

2) працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до семи 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.

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

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

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із 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 з 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 ст. 25 і ч. 2 ст. 26 Закону України "Про відпустки", за винятком відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

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

6) час навчання нових професій (спеціальностей) 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, 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 чинників.

Щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з декількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

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 сплину шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до сплину шестимісячного строку безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених ч. 7 ст. 10 Закону України "Про відпустки".

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного строку 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 на постійне місце проживання;
- 6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 7) працівникам, які успішно навчаються в закладах освіти 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.

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

Творча відпустка - тимчасове звільнення власником або уповноваженим ним органом працівника, який працює за трудовим договором (контрактом) незалежно від форм власності підприємства, для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток врегульовано у постанові Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 "Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток".

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації 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.

До інших додаткових відпусток, передбачених законодавством, належать, зокрема, відпустки, які надаються державним службовцям згідно з постановою Кабінету Міністрів від 27 квітня 1994 р. № 250

"Про порядок і умови надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток"¹. Державним службовцям, які мають стаж державної служби понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю п'ять календарних днів, а починаючи з 11-го року ця відпустка збільшується на два календарних дні за кожний наступний рік. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 15 календарних днів. Додаткові оплачувані відпустки державним службовцям надаються

одночасно із щорічною відпусткою згідно з установленим графіком або за згодою сторін окремо від неї.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки встановлено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати".

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

Головний державний інспектор

І.Заєць