

Щорічні відпустки, порядок і умови їх надання

Надання всім працівникам щорічної оплачуваної відпустки є реалізацією їх права на відпочинок, яке закріплене статтею 45 Конституції України.

Умови, тривалість і порядок надання працівникам відпусток визначають Кодекс законів про працю України та Закон 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 ті громадяни України, які працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Закон України „Про відпустки” нарівні з громадянами України визначив право на відпустки для іноземних громадян та осіб без громадянства, які працюють в Україні,

Щорічна відпустка є одним з важливих видів часу відпочинку працівників, протягом якого вони не виконують своїх обов’язків за трудовим договором.

Період відпустки працівник може використовувати на свій розсуд. Він лише повинен так все розрахувати, щоб до моменту закінчення відпустки повернутись на підприємство, в установу, організацію і продовжити виконання роботи відповідно до трудового договору. Збереження за працівниками на період відпустки місця роботи (посади) і заробітної плати (допомоги) є важливою умовою для реального використання ними щорічної відпустки.

У період перебування працівників у відпустці заборонено звільнення їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Слід зазначити, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

Законом України "Про відпустки" встановлено, що щорічні відпустки складаються з основної та додаткових відпусток.

Основна відпустка

- це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є відмінністю основної відпустки від усіх інших. Для одержання інших видів відпусток необхідні спеціальні підстави для їх одержання.

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.

Зокрема, до них належить передусім промислово

- виробничий персонал вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також персонал, зайнятий 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.

Зазначеним категоріям працівників щорічна основна відпустка надається тривалістю 24 календарних дні, але за кожні два відпрацьованих роки тривалість відпустки їм збільшується 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 щорічна основна відпустка надається тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

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

Працівникам у віці до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Слід зазначити, що для деяких категорій працівників тривалість відпустки може бути встановлена спеціальними актами законодавства.

Проте, загальна тривалість щорічної основної відпустки в будь-якому випадку не може бути менше ніж 24 календарні дні.

Щодо надання щорічних додаткових відпусток, то слід зазначити, що такі відпуски надаються працівникам:

- 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість;
- 2) за особливий характер праці та її тривалість;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

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.

Проте, до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві щорічні відпустки повної тривалості 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;

- б) 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.

Після першого року роботи щорічна відпустка працівникові може бути надана 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 враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

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.

Будь-які зміни в графіках відпусток можливі лише за взаємною домовленістю між власником або уповноваженим ним органом і відповідним працівником.

Слід зазначити, що при складанні графіків відпусток повинні враховуватись вимоги чинного законодавства.

Зокрема, Законом України „Про відпустки” визначено, що за бажанням працівника щорічні відпустки надаються в зручний для нього час:

- особам віком до вісімнадцяти 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;
- одинокій 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;
- 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";

- батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу, в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Чинне законодавство встановлює право працівника на поділ щорічної відпустки. Так, на прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

При цьому невикористана частина щорічної відпустки надається працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Також слід зазначити, що законодавством передбачена можливість відкликання працівника з щорічної відпустки.

Таке відкликання може відбутись: 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.

Отже, право на відпустку – це гарантія встановлена державою.

Управління праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Яремчанської міської ради