

Актуальная тема: ОТПУСК

(Окончание. Начало в журнале «Фармацевт Практик» № 1, 2015)

В юридические компании часто обращаются с вопросами о порядке предоставления отпусков. В этой статье сотрудники компании ЮФ «Гелон» продолжают отвечать на наиболее часто задаваемые вопросы

Можно ли взять отпуск за свой счет с завтрашнего дня?

Возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы (далее используем привычный термин — отпуск за свой счет) предусмотрена ст. 84 КЗоТ и ст. 25 и 26 ЗУ «Об отпусках». Отпуск за свой счет бывает обязательным (работодатель обязан его предоставить) и по согласованию сторон.

В обязательном порядке по желанию работника отпуск за свой счет предоставляется в случаях, предусмотренных ст. 25 ЗУ «Об отпусках». Отметим, что это отпуска для отдельных категорий работников или отпуска, которые предоставляются при определенных обстоятельствах (вступительные экзамены, заключение брака, инвалидам и т.д.).

По согласованию сторон в соответствии со ст. 26 ЗУ «Об отпусках», то есть по соглашению между работником и работодателем (должны присутствовать два фактора — желание работника пойти в отпуск за свой счет и корреспондирующее согласие на это работодателя). Любой работник может написать заявление о предоставлении ему отпуска за свой счет, а у работодателя есть право предоставить такой отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам или отказать в этом.

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что если у работника

есть определенные обстоятельства, предусмотренные ст. 25 ЗУ «Об отпусках», то работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы. Если же работник просит предоставить отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам или по другим причинам, то предоставить такой отпуск является правом работодателя, а не его обязанностью.

В любом случае, советуем подавать работодателю заявление об отпуске без сохранения заработной платы (по семейным или иным личным обстоятельствам) заранее (более чем за один день), так как при нормальном рабочем процессе работодателю также необходимо время для принятия решения с учетом сохранения нормального рабочего графика предприятия.

Переносится ли неиспользованный отпуск на следующий год? Можно ли требовать в конце года денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска?

Неиспользованная часть ежегодного отпуска должна быть предоставлена работнику, как правило, до конца рабочего года, но не позднее 12 мес после окончания рабочего года, за который предоставляется отпуск (ч. 2 ст. 12 ЗУ «Об отпусках»). Законодательством не запрещается предоставление ежегодного отпуска в случае его неиспользования за предыдущий рабочий год, а также не предусмотрен срок, по истечении которого работник теряет право на ежегодный отпуск. По желанию работника часть ежегодного отпуска заменяется денежной компенсацией. При этом продолжительность предоставленного работнику ежегодного и дополнительных отпусков не должна быть менее 24 календарных дней. Следовательно, если работник имеет право только на ежегодный основной отпуск (24 календарных дня), то такому работнику ежегодный отпуск не

Неиспользованная часть ежегодного отпуска должна быть предоставлена работнику, как правило, до конца рабочего года, но не позднее 12 мес после окончания рабочего года, за который предоставляется отпуск

может быть заменен денежной компенсацией. Законодательством запрещается замена всех видов отпусков денежной компенсацией лицам в возрасте до 18 лет. Также в ст. 24 ЗУ «Об отпусках» указано, что в случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им дни ежегодного отпуска. То же правило действует для работников, имеющих детей, относительно неиспользованных дней дополнительного отпуска.

Если во время отпуска работник открыл больничный, отпуск приостанавливается?

В соответствии со ст. 78 КЗоТ Украины дни временной нетрудоспособности работника, удостоверенные в установленном порядке, в ежегодные отпуска не включаются. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой период или продлен в случае временной нетрудоспособности работника, удостоверенной в установленном порядке. Соответственно продолжительность ежегодного отпуска такого работника может быть продлена на срок временной нетрудоспособности либо за работником сохраняется право на соответствующее количество дней ежегодного отпуска. Например, работник ушел в отпуск 03.11.2014 г. на 10 календарных дней. С 06.11.2014 г. по 10.11.2014 г. работник болел, что может подтвердить надлежащим образом. Соответственно он имеет право продлить свой отпуск до 17.11.2014 г. либо сохраняет за собой право на часть оплачиваемого ежегодного отпуска продолжительностью 5 календарных дней.

Если сотрудник проработал в компании 2 мес, может ли он уже воспользоваться правом на ежегодный оплачиваемый отпуск?

Ежегодные основной и дополнительные отпуска полной продолжительности в первый год работы предоставляются работникам по истечении 6 мес непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. В случае предоставления указанных отпусков до истечения шестимесячного срока непрерывной работы их продолжительность определяется пропорционально отработанному времени. По желанию работников, переведенных на работу с одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, которые не использовали по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили за него денежной компенсации, ежегодный отпуск полной продолжительности предоставляется до наступления 6-месячного срока непрерывной работы после перевода (ст. 81 КЗоТ).

Если сотрудник идет в отпуск на 10 дней, может ли он писать два заявления, чтобы не захватывать выходные?

Очередность предоставления отпусков определяется графиками, который утверждает собственник или уполномоченный им орган по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, и доводится до сведения всех работников. При составлении графиков учитываются интересы производства, личные интересы работников и возможности их отдыха. Конкретный период предоставления ежегодных отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и собственником или уполномоченным им органом, который обязан письменно уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за 2 нед до установленного графиком срока. Соответственно, написать два заявления можно, если согласовать указанные вопросы с работодателем. Но в данной ситуации следует также учитывать правило о том, что основная непрерывная часть ежегодного отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

**Анна Успенская, Виолета Топчий,
Юридическая фирма «Гелон»**

Качество и репутация — основа профессиональной рекомендации

Рекомендуя ЛС, необходимо учитывать не только его фармакологические характеристики, но и качество, а также репутацию производителя

ИСТОРИЯ ИЗ ИСТОРИИ

Эта история началась в Германии во второй половине XVIII в. Готовясь принять монашество в монастыре кармелиток, расположенном недалеко от Мюнстера, семнадцатилетняя Мария Клементина Мартин (1755–1843) проходила послушание в аптеке. В монастырской библиотеке и городских аптеках она изучала старинные рецепты настоек из трав. Впоследствии и самой монахине удалось изобрести рецептуру настойки из мелиссы на 13 травах, которая и сегодня пользуется популярностью в Германии и странах Бенилюкса.

В 1826 г. Марию Клементину направили в Кельн, где она должна была поддерживать здоровье местного епископа. Надо сказать, что монахиня обладала талантом не только исследователя и изобретателя, но и предпринимателя. Дом напротив знаменитого Кельнского собора, подаренный ей епископом, она превратила в маленькое предприятие. Монахиня отправила образцы своих препаратов прусскому королю, который разрешил организовать их промышленный выпуск и даже позволил использовать на этикетках королевскую печать.

Так началась история «Клостерфрау» — фармацевтической компании № 1 в Германии по производству препаратов для самолечения.

ОРИГИНАЛЬНЫЙ СОСТАВ, НЕМЕЦКОЕ КАЧЕСТВО

В настоящее время в Украине зарегистрированы оригинальные ЛС производства компании «Клостерфрау» — назальный спрей Назик® и леденцы Нео-Ангин®.



Назик® — препарат в форме назального спрея, который не только облегчает носовое дыхание, устраняя заложенность носа, но и обеспечивает защиту слизистой оболочки носа от раздражения, т.к. содержит в составе декспантенол.

Комбинация двух действующих веществ — ксилометазолина и декспантенола, является оптимальной для восстановления поврежденной чувствительной слизистой оболочки носа.

Назик® выпускается в 2 дозировках — для взрослых и детей.

Бренд Нео-Ангин® — это трехкомпонентный препарат для устранения боли в горле. Он представлен 4 продуктами, в т.ч. со вкусами вишни и шалфея, а также формой без сахара, что полезно для пациентов с сахарным диабетом и лицам, соблюдающим диету.

Нео-Ангин® сочетает в себе проверенную временем и доказавшую эффективность комбинацию активных веществ — дихлорбензилового спирта и амилметакрезолола, а также отвлекающего компонента — левоментола, которые оказывают противовоспалительное, антибактериальное и обезболивающее действие.

Назик® и Нео-Ангин® — всегда профессиональная рекомендация!



Реклама лекарственных средств.
Перед применением ознакомьтесь с инструкцией. П.С. № UA/9132/01/01, № UA/7673/01/01, № UA/10762/01/01, № UA/10972/01/01, № UA/7674/01/01

