



Надання відпусток в органах місцевого самоврядування у запитаннях і відповідях

Швидко й непомітно минає час, закінчується пора відпусток. Безліч запитань виникло у представників кадрових служб з питань надання відпусток в органах місцевого самоврядування. Для того, щоб не припуститися помилок і правильно застосувати норми законодавства у процесі підготовки до відпустки відповіді на типові запитання для журналу «Місцеве самоврядування та регіональний розвиток в Україні» надала заступник начальника відділу правового та кадрового забезпечення виконавчого апарату Кіровоградської обласної ради Світлана Святовець.

Чи можуть працівники користуватися щорічною основною відпусткою частинами по кілька днів протягом року? Чи потрібно в такому разі наступну частину відпустки надавати в наступний день тижня, тобто якщо попередня частина закінчилася в п'ятницю, чи потрібно наступну частину надавати з суботи?

Згідно зі статтею 12 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме **не менше 14 календарних днів**. При цьому ця частина відпустки не обов'язково має бути саме першою її частиною.

Отже, поділ щорічної відпустки на частини можливий лише за умови використання основної частини щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів. Законодавством не передбачені умови про надання наступної частини щорічної відпустки з того дня тижня, який є наступним за днем закінчення попередньої її частини.

Разом із тим слід мати на увазі, що статтею 12 передбачено **можливість** поділу щорічної відпустки на частини, а не обов'язок роботодавця поділити її на частини, як того бажає працівник. З метою недопущення втрат робочого часу роботодавець може не погодитися на поділ відпустки, як того бажає працівник, або запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки чи не поділити її взагалі.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано праців-

нику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Чи може працівник за наявності згоди керівника органу взяти щорічну основну відпустку до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в цій установі? Якої тривалості може бути надана відпустка в такому випадку?

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки **повної тривалості** в перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в органі.

Частиною сьомою цієї статті передбачені випадки, коли за бажанням працівника йому надаються щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи в установі.

Якщо працівник не має такого права, питання стосовно надання працівнику відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи вирішується за погодженням сторін між адміністрацією і працівником.

При цьому в разі надання працівнику щорічної відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи її **тривалість визначається пропорційно відпрацьованому часу**.

Розпорядженням керівника органу робочий день 3 травня 2013 року перенесено на суботу 18 травня. Працівник перебував у відпустці з 1 по 17 травня 2013 року включно. Чи повинен він виходити на роботу 18 травня 2013 року.

Так, повинен, якщо інше не передбачено правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За роз'ясненням фахівців Мінпраці України (лист від 07 квітня 2011 року № 77/13/133-11), прийняте керівником органу рішення про перенесення робочих днів змінює графік роботи та норму тривалості робочого часу в тих числах року, в яких запроваджено перенесення робочих днів. Проте зазначене рішення не спричи-

няє зменшення тривалості робочого часу впродовж року.

Якщо розпорядженням керівника органу день 3 травня 2013 року був встановлений вихідним, а день 18 травня 2013 року — робочим, то працівники, які перебували в установлений розпорядженням вихідний день у відпустках, мають працювати відповідно до встановленого графіка робочого часу, тобто день 18 травня 2013 року для них має бути робочим.

При цьому тривалість встановленого робочого дня в суботу має дорівнювати тривалості робочого дня, за який проводиться відпрацювання.

На підставі розпорядження про перенесення робочих днів у таблиці обліку використання робочого часу день 3 травня має відмічатися як вихідний, а 18 травня - як робочий.

Як правильно обчислити кількість днів невикористаної щорічної відпустки, що підлягають компенсації при звільненні?

Як зазначено в листі Міністерства праці та соціальної політики України від 24 червня 2011 року № 208/13/116-11, кількість днів щорічної відпустки, за які необхідно виплатити компенсацію працівникові, має розраховуватися, виходячи з фактично належної йому тривалості щорічної відпустки, яка визначається пропорційно відпрацьованому ним часу.

Загальному **нормативно-правового акта, який би визначав порядок розрахунку кількості днів щорічної відпустки, немає**.

Якщо перед звільненням працівник не використав частину щорічної відпустки за робочий рік, в якому звільняється, а можливо й за попередні роки, він має право на грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки, кількість яких можна розрахувати за формулою:

Д комп. = Д ш.в. х (Д р.п. - Д с.н.1) / (365 (6) - Д с.н.2)

де: Д комп. - кількість днів, які підлягають компенсації;

Д ш.в. - тривалість щорічної основної відпустки;

Д р.п. - кількість календарних днів, які припадають на відпрацьований робочий період;



Дс.н.1 - кількість святкових і неробочих днів за робочий період;

Дс.н.2 - кількість святкових і неробочих днів за робочий рік.

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

Чи повинна працівниця, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, одразу після закінчення цієї відпустки написати заяву про надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку? Чи можна оформити таку відпустку до закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами?

Відповідно до частини першої статті 18 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР за бажанням жінки після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Таким чином, законодавством не передбачено можливості надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

І це зрозуміло, оскільки підставою для надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, тобто ця відпустка починається з дня, яким відкритий листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами, а закінчується днем, зазначеним у графі «стати до роботи» цього листка.

Більше того, якщо жінка вирішила приєднати невикористану частину щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки видати наказ (розпорядження) про надання їй щорічної відпустки. У такому разі наказ (розпорядження) про надання жінці відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку має бути видано лише після закінчення невикористаної частини щорічної відпустки.

Опікуни можуть оформити відпустку для догляду за дитиною одразу після встановлення опіки, оскільки надання їм відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами законом не передбачено.

Порядок надання матері або іншим особам, які фактично доглядатимуть за дитиною, відпустки для догляду за нею встановлено статтею 181 КзпП та статтями 18 і 20 Закону № 504/96-ВР. Цими статтями передбачено, що для оформлення такої відпустки мати дитини має подати відповідну письмову заяву на ім'я власника або уповноваженого ним органу та копію свідоцтва про народження дитини. Надання відпустки для догляду за дитиною, на відміну від відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, оформляється наказом (розпорядженням). Це пов'язано з тим, що відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається за медичним висновком, а відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку — за бажанням працівниці.

Серед передбачених законодавством гарантій для жінок, які перебувають у трудових відносинах і мають дітей віком до трьох років, є право вибору — ставати до виконання своїх трудових обов'язків одразу після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами чи скористатися правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Крім того, як зазначалося, одразу після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка може взяти невикористану щорічну відпустку. Від обраного варіанта залежить дотримання встановленого законом порядку звільнення працівника, прийнятого на роботу для заміщення тимчасово вільної посади. Оскільки такого працівника прийнято на період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами основної працівниці і він підлягає звільненню в останній день напередодні її виходу на роботу, якщо вона вирішить скористатися своїм правом на відпустку для догляду за дитиною пізніше.

Якщо основна працівниця вирішить взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку одразу після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, то заяву про надання такої відпустки вона може подати й під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що дасть можливість адміністрації видати розпорядження про продовження строку договору з тимчасовим працівником (на підставі його заяви) на час перебування основної працівниці у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У та-

кому разі не потрібно припиняти дію трудового договору з тимчасовим працівником у день закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами основної працівниці.

Водночас на практиці частіше застосовують інший порядок, за яким трудовий договір, укладений з тимчасовим працівником, прийнятим на період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, припиняється у зв'язку із закінченням строку (п.2 ст.36 КзпП) і укладається новий строковий договір на час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку основного працівника до дня фактичного виходу його з відпустки.

При цьому згідно з частиною другою статті 391 КзпП трудові договори, переукладені у випадках, передбачених частиною другою статті 23 КзпП (коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням умов виконуваної роботи, для виконання якої вже прийнято постійного працівника, який впродовж певного періоду не може виконувати свої трудові функції), не вважаються укладеними на невизначений строк.

Отже, якщо працівниця, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, вирішила одразу після неї оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, вона повинна подати відповідну заяву на ім'я власника або уповноваженого ним органу принаймні за день до початку відпустки для догляду за дитиною чи раніше.

Чи ділиться на частини додаткова відпустка одинокої матері, якщо вона надається за двома підставами?

Додаткова відпустка, що надається відповідно до статті 19 Закону України «Про відпустки» працівникам, які мають дітей, на частини не ділиться.

Поділ на частини передбачено лише для щорічної відпустки відповідно до статті 12 Закону України «Про відпустки».

Проте працівниця, яка має право на додаткову соціальну відпустку за двома підставами, може використати вказану відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою в кількості 10 календарних днів, а через деякий час — за іншою підставою тривалістю 7 календарних днів.