

Лекція 8. Час відпочинку.

План:

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Щорічні відпустки, їх види та порядок надання.
3. Інші види відпусток.

1. Поняття та види часу відпочинку.

Законодавство про працю не дає визначення часу відпочинку. В науці трудового права під **часом відпочинку** розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків вправі використовувати його на власний розсуд. **Розділ V КзпП України.**

Законодавством встановлено такі види часу відпочинку:

1) *Перерви протягом робочого дня (зміни):*

а) перерва для відпочинку і харчування (ст. 66). Надається тривалістю не більше 2 годин. Повинна надаватись, як правило, через 4 години після початку роботи. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. Такі перерви не включаються в робочий час і не оплачуються.

б) спеціальні перерви:

- для обігрівання - для працівників, які працюють на відкритому повітрі в холодну пору року (включаються в робочий час) (ст.168);

- перерви для відпочинку вантажникам (включаються в робочий час) (ст. 168);

- додаткові перерви для годування дитини – надаються жінкам, які мають дітей віком до півтора року. Надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше 30 хвилин кожна, включаються в робочий час (ст. 183).

2) *щоденний (міжзмінний) відпочинок* – як самостійний вид часу відпочинку закріплення в законодавстві не отримав. Визначається він виходячи з тривалості робочого дня, тобто все, що лежить за межами робочого часу протягом доби, складає час щоденного відпочинку ;

3) *вихідні дні (щотижневий відпочинок)* - тривалість повинна бути не менш як 42 години (ст. 70 КзпП). При 5-ти денному робочому тижні – 2 вихідних дня; при 6-ти денному – один. Загальним вихідним днем є неділя, другий вихідний день має надаватись підряд з загальним вихідним днем. У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого (ст. 67 КзпП). На підприємствах, де робота не може бути припинена в загальний вихідний день (театри, музей тощо) вихідні дні встановлюються місцевими радами (ст. 68). На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливо з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-

розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності (ст. 69 КЗпП).

Відповідно до ст. 71 КЗпП, робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається за письмовим наказом власника тільки з дозволу профспілкового комітету і лише у виняткових випадках (визначені в ч.2 ст. 71 – напр., для ліквідації виробничої аварії, для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт). Робота у вихідний день компенсується за згодою сторін або наданням іншого дня відпочинку, або у грошовій формі в подвійному розмірі (ст. 72).

4) *світкові й неробочі дні*. Ст. 73 КЗпП встановлює такі світкові дні: 1 січня – Новий рік, 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день, 1 та 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих, 9 травня – День Перемоги, 28 червня – День Конституції України, 24 серпня – День незалежності України. робота не проводиться також і в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове, один день (неділя) – Пасха, один день (неділя) – Трійця.

У світкові та неробочі дні допускаються лише роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства) та роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. Працівники залучаються до роботи у випадках та порядку, передбачених ст. 71 КЗпП, тобто у порядку, передбаченому для робіт у вихідні дні. Робота компенсується або в подвійному розмірі, або наданням іншого часу відпочинку (ст. 107);

5) *щорічні відпустки*.

2. Щорічні відпустки, їх види та порядок надання

Законом України “Про відпустки” від 15.11.1996 р. передбачено 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: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть встановлюватись інші види відпусток.

Щорічні відпустки. Право на щорічні відпустки із збереженням на їх період місця роботи і заробітної плати мають громадяни, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (ст. 74 КЗпП). Право на відпустку мають працівники, які уклали безстрокові трудові договори, договори на визначений строк, на час виконання певної роботи, сезонні, тимчасові працівники і сумісники. Не користуються правом на відпустку особи, які працюють за цивільно-правовими угодами, засуджені до виправних робіт.

Щорічна основна відпустка надається тривалістю не менше як **24 календарні дні** за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам до 18 років – 31 календарний день (ст. 75 КЗпП). Святкові та неробочі дні при визначеності тривалості щорічних відпусток не враховуються. Водночас для значного числа категорій працівників передбачено *подовжену основну щорічну відпустку*: напр., промислово-виробничому персоналу вугільної, металургійної, електротехнічної промисловості – до 28 календарних днів; працівникам лісового господарства – 28 календарних днів; воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин – 30 календарних днів; невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – до 28 календарних днів; керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам – до 56 календарних днів; державним службовцям – 30 календарних днів і т.д. Інвалідам I та II груп надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Сезонним та тимчасовим працівникам відпустка надається тривалістю пропорційно до відпрацьованого ними часу.

Додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці надаються тривалістю до 35 календарних днів працівникам за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботу в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженим постановою КМУ від 17.11.1997 №1290. Конкретна тривалість такої відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць.

Додаткова відпустка за особливий характер праці надається до 35 календарних днів у таких випадках: а) 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 (за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затв. постановою КМУ 17.11.1997 р. №1290). Конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором; б) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Інші підстави для надання додаткових відпусток: напр., державним службовцям, які мають стаж роботи в державних органах більше 10 років – додаткова відпустка до 15 календарних днів; суддям за стаж роботи понад 10 років – 15 календарних днів тощо.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних, гірничих роботах – 69 календарних днів.

Порядок надання щорічних відпусток. Основна та додаткова відпустка повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У випадку надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за виключенням випадків, коли законом дозволяється надавати відпустки повної тривалості за перший робочий рік до закінчення шести місяців: напр., жінкам перед відпусткою по вагітності та пологах або після неї; інвалідам; особам до 18 років; працівникам, які успішно навчаються у закладах освіти та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків; працівникам, які мають путівку для санаторно-курортного лікування та в інших передбачених законодавством та колективним договором випадках.

Відпустки за другий та наступний роки роботи можуть бути надані працівникові у будь-який час відповідного робочого року згідно з графіком відпусток. Деяким категоріям працівників відпустки надаються у зручній для них час (зокрема, неповнолітнім, інвалідам, самотній матері, ветеранам праці тощо).

На *вимогу працівника* щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період у разі: 1) порушення власником терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (за 2 тижні); 2) несвоєчасної виплати власником заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Щорічна відпустка *повинна бути перенесена роботодавцем* на інший період або продовжена у разі: 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому законом порядку; 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків; 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими умовами праці чи з особливим характером роботи. На прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника

лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії, негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, знищення або псування майна підприємства та в інших випадках, передбачених законодавством. Основна безперервна частина відпустки повинна становити 14 календарних днів. Ст. 83 КЗпП передбачає порядок виплати компенсації за невикористані дні щорічної відпустки.

3. Інші види відпусток.

3.1. Додаткові відпустки працівникам у зв'язку з навчанням

Відповідно до Закону України від 23 травня 1991 р. "Про освіту" (в редакції Закону від 23 березня 1996 р.) працівники, що поєднують роботу з навчанням, користуються правом на додаткову відпустку за місцем роботи.

Працівникам, що здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі — тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі — тривалістю 23 календарних днів;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах — від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Особам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 чи 28 календарних днів.

Тим працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних закладів освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом року.

Окремо виділяються відпустки працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти різних рівнів акредитації згідно з Законом "Про освіту".

Особам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

- 1) на період настановчих занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на 1 та 2 курсах у вищих закладах освіти:

I та II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 10 календарних днів щорічно,
III та IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 20 календарних днів щорічно,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання — 30 календарних днів щорічно;

- 2) на період настановчих занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на 3 і наступних курсах у вищих закладах освіти: I та II рівнів

акредитації з вечірньою формою навчання — 20 календарних днів щорічно, III та IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 30 календарних днів щорічно, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання — 40 календарних днів щорічно;

3) на період складання державних іспитів у вищих закладах освіти незалежно від рівня акредитації — 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання I та II рівнів акредитації — 2 місяці, а у вищих закладах освіти III і IV рівнів акредитації — 4 місяці.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів до аспірантури з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається 1 раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом 4 років навчання — 1 вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством встановлені інші правила надання відпусток у зв'язку з навчанням.

3.2. Соціальні відпустки та порядок їх надання

Законодавством передбачено наступні види соціальних відпусток: а) у зв'язку з вагітністю та пологами; б) для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; в) працівникам, які мають дітей.

На підставі медичного висновку жінкам надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів. У разі народження двох і більше дітей, а також при ускладнених пологах тривалість післяпологової відпустки становить 70 календарних днів. Працюючим жінкам, які віднесені до 1—4 категорій осіб, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціальна відпустка надається тривалістю по 90 календарних днів до і після пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Жінкам, які народили двох і більше дітей, та в разі ускладнення пологів тривалість відпустки становить 140 календарних днів, а жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, — 180 календарних днів незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

До відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Жінці, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, виплачується соціальна допомога у розмірі 100% заробітку незалежно від стажу її роботи.

За бажанням жінки, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Якщо дитина потребує домашнього догляду і після досягнення нею 3-річного віку, жінці за її бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, що визначена у медичному висновку,

але не більше як до досягнення дитиною 6-річного віку. Закон передбачає можливість закріплення у колективному договорі надання частково оплачуваної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості за рахунок коштів підприємства. Вказана відпустка надається за заявою жінки та оформляється наказом.

Право на додаткову відпустку надається матерям, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда. Тривалість цієї відпустки — 7 календарних днів без врахування вихідних днів, визначених законодавством або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Отримати цю відпустку може батько, якщо він виховує дитину без матері, у тому числі й у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі.

Зазначена відпустка оплачується в розмірі 100% заробітної плати незалежно від стажу роботи.

3.3. Відпустки без збереження заробітної плати

Законом України "Про відпустки" передбачено 2 види відпусток без збереження заробітної плати: відпустки, які надаються працівникам за їхнім бажанням в обов'язковому порядку внаслідок суб'єктивного права, що належить їм за законом, та відпустки без збереження заробітної плати, які надаються за погодженням сторін трудового договору, за сімейними обставинами.

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку: 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда — тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці — тривалістю до 14 календарних днів; 3) матері або іншим особам, які здійснюють догляд за дитиною, у разі якщо дитина потребує домашнього догляду — тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку; 4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність

Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" — тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною — тривалістю до 128 21 календарного дня щорічно; 6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно; 7) інвалідам I та II груп — тривалістю до 60 календарних днів щорічно; 8) особам, які одружуються — тривалістю до 10 календарних днів; 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу — чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер — тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних — тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; 9) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду — тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів; 10) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування — тривалістю, визначеною у медичному висновку; 11) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади — тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад; 12) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки — тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад; 13) сумісникам — на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи; 14) ветеранам праці — тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 15) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію — тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання 6-місячного терміну безперервної роботи.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням 1 вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.