



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 12

Липень 2024р.

**ЗАПИТАННЯ - ВІДПОВІДІ:
ПРО ВІДПУСТКИ, ЗВІЛЬНЕННЯ Й
КОМПЕНСАЦІЇ**

Яку максимальну тривалість робочого дня можна встановити жінці, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до трьох років і хоче працювати на умовах неповного робочого часу?

Жінка, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до трьох років, має право працювати на умовах неповного робочого часу в установі або вдома. Для цього вона має звернутися з відповідною заявою до роботодавця. На підставі заяви, у якій вона зазначає бажаний режим роботи, роботодавець видає відповідний наказ. Щоб встановити неповний робочий час, можете зменшити: тривалість щоденної роботи — неповний робочий день; кількість днів роботи — неповний робочий тиждень; тривалість щоденної роботи й кількість днів роботи — неповний робочий день і неповний робочий тиждень.

Неповним вважають робочий час, який має меншу тривалість, ніж установлений нормативними актами, зокрема й розпорядчими актами установи.

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 Кодексу законів про працю України; КЗпП).

Отже, щоб робочий час працівниці вважався неповним, достатньо, щоб він був менше за нормальну тривалість. На скільки менше — годину, дві, три тощо — рішення ухвалюють працівниця та роботодавець.

Про дострокове припинення такої відпустки особи повинні повідомити роботодавця не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки

Працівниця перебуває у відпустці для догляду за дитиною до трьох років. Дитині виповнилося три роки 25.06.2024. Коли працівниця мала вийти з відпустки — 25-го чи 26-го червня?

Жінка має право після декретної відпустки піти у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 179 КЗпП, ст. 18 Закону про відпустки). З відпустки жінка має виходити на роботу не в день народження дитини, а на наступний день. Тож у наведеному запитанні працівниця мала вийти з відпустки 26 червня. Роз'яснення з цього питання надало Мінпраці в листі від 17.08.2010 № 246/13/116-10. Строк, що обчислюється роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку (ст. 241-1 КЗпП). Коли строки визначають днями, їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку випадає на святковий, вихідний або неробочий день, днем закінчення строку вважають найближчий робочий день. Тому останній день, коли жінка має перебувати у відпустці для догляду за дитиною до трьох років, — день народження дитини. Наказу про закінчення цієї відпустки й про початок виконання посадових обов'язків не видають.

Працівниця, коли перебувала у відпустці для догляду за дитиною до трьох років, народила другу дитину. Як їй надати відпустку для догляду за другою дитиною?

Жінці, яка в період, коли перебувала у відпустці для догляду за дитиною до трьох років народила другу дитину, оплачують лікарняний у зв'язку з вагітністю та пологами, але відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами не оформляють. На це звертає увагу Мінпраці в листі від 12.07.2010 № 201/13/116-10. Наказ про відпустку для догляду за другою дитиною

видають тільки з наступного дня після дати, коли першій дитині виповниться три роки. Законодавство не передбачає оформляти водночас дві відпустки для догляду за першою і другою дитиною до трьох років.

Зовнішнього сумісника звільняють у зв'язку зі скороченням штату працівників на підставі пункту 1 частини 1 статті 40 КЗпП. Чи виплачувати йому вихідну допомогу?

Якщо із сумісником трудовий договір розривають за підставами, які перераховані у статті 44 КЗпП, виплачують йому вихідну допомогу в загальному порядку. Бо робота на умовах неповного робочого часу, до якої належить і робота за сумісництвом, не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 КЗпП).

Працівник у червні 2024 року написав заяву з проханням звільнити його за власним бажанням, а конкретну дату звільнення не зазначив. Як рахувати двотижневий строк попередження роботодавця?

Працівник має право розірвати трудові відносини за власним бажанням. Про це йдеться у статті 38 КЗпП. Працівник, який звільняється без пояснення причин, зобов'язаний подати заяву й письмово попередити про це роботодавця за два тижні до бажаної дати звільнення.

Відлік двотижневого строку обчислюйте не з дати, яка зазначена в заяві, а з фактичної дати, коли працівник попередив роботодавця.

Днем попередження вважають день, коли відповідальний працівник роботодавця:

-зареєстрував заяву про звільнення — якщо заяву працівник подавав особисто;

-отримав рекомендованого листа під підпис — якщо заяву працівник відправив поштою.

Чи включати до заробітної плати працівника суму матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, щоб визначити доплату до мінімальної заробітної плати?

Ні, включати суму матдопомоги до зарплати працівника не треба. Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань — це виплата, яка не пов'язана з виконанням роботи, тому її не враховують у мінімальну заробітну плату. На цьому наголошує Мінсоцполітики в листі від 13.02.2017 № 294/0/101-17/282.

Також немає значення, у якому розмірі виплачує працівнику матеріальну допомогу: у розмірі посадового окладу чи у фіксованій сумі.

Працівник, який постраждав від наслідків Чорнобильської катастрофи, звільняється. Чи виплачувати компенсацію за невикористані дні «чорнобильської» відпустки?

Особи, які належать до I і II категорій постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, мають право на додаткову відпустку зі збереженням зарплати тривалістю 14 робочих днів на рік (п. 22 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21 Закону № 796). Ця відпустка за своєю суттю — пільга й компенсація за шкоду, яка нанесена здоров'ю внаслідок Чорнобильської катастрофи. Тож вона не належить до щорічних відпусток. На порядок, за яким надають «чорнобильську» відпустку, не поширюються правила, за якими надають щорічні відпустки.

Отже, не компенсуйте невикористані дні додаткової «чорнобильської» відпустки під час звільнення або в період трудових відносин з роботодавцем.

Працівник бажає звільнитися в період навчальної відпустки. Чи утримувати з нього відпускні, які випадають на період після звільнення з роботи?

Працівник має право звільнитися за власним бажанням у період, коли він перебуває в оплачуваній навчальній відпустці. Утім, переривати навчальну

відпустку й відпрацьовувати два тижні перед звільненням працівнику не треба. І підстав, щоб утримати «навчальні» відпускні за дні, які випадають на період після звільнення, немає. Адже єдина норма, у якій зазначено про відрахування відпускних, прописана у статті 22 Закону про відпустки. Однак у ній йдеться про щорічні відпустки. А навчальні відпустки надають із прив'язкою до навчального, а не робочого року (ч. 6 ст. 216 КЗпП, ч. 6 ст. 15 Закону про відпустки).

Отже, якщо працівник звільняється в період, коли перебуває в навчальній відпустці, не перераховуйте «навчальних» відпускних і не утримуйте їх. Про це йдеться в листі Мінсоцполітики від 28.12.2016 № 1820/0/101-16/284.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел. 0676544235.*