



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 9

Лютий 2023 р.

Додаткові відпустки, встановлені КД

Щорічна додаткова відпустка – це відпустка, яка надається додатково до щорічної основної відпустки або незалежно від неї та пов'язана з умовами праці, характером і тривалістю виконуваної роботи.

Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504 передбачено такі види додаткових відпусток:

- щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 7);

- щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість (стаття 8);

- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творча відпустка, відпустка для підготовки та участі в змаганнях, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам революції гідності (р. III, статті 13 - 16);

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст.19).

Отже, норми спеціального закону № 2136-IX щодо трудових відносин під час війни не обмежує права працівника на одержання щорічних додаткових та інших відпусток, передбачених законодавством.

У той же час, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів. При цьому, щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові, як правило, з таким розрахунком, щоб вони були використані до закінчення робочого року.

Види щорічних додаткових відпусток та їх тривалість визначаються колективним або трудовим договором.

Статтею 4 Закону України «Про відпустки» встановлено, що колективним договором можуть установлюватись інші види відпусток, крім тих, що перелічені у Законі.

У зв'язку з цим, колективними договорами закладів освіти інколи встановлюють вищезазначені оплачувані відпустки (у зв'язку зі смертю близьких, у зв'язку з одруженням, за виконання роботи класного керівника, за те, що працівник на протязі календарного року не хворів тощо). У подальшому, у разі виявлення надання та оплати вищезазначених відпусток контрольно-ревізійними органами, на керівників та головних бухгалтерів

накладають адміністративне стягнення та вимагають повернути гроші за оплату відпусток до бюджету за рахунок винних осіб.

З метою недопущення таких ситуацій роз'яснюємо, що згідно зі статтею 23 Закону України «Про відпустки» оплата відпусток, передбачених колективним договором в установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно зі ст.7 Закону про відпустку тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України від 17 листопада 1997р. №1290.

Особливості надання щорічної додаткової відпустки за шкідливі та важкі умови праці визначені у Порядку № 16-1. Наводимо основні правила, яких слід дотримуватися роботодавцям, що надають своїм працівникам щорічні додаткові відпустки за Списком № 1:

- для визначення тривалості додаткової відпустки необхідно провести атестацію робочого місця працівника (ч. 2 ст. 7 Закону про відпустки). Її здійснюють згідно з Порядком № 442, а під час визначення права на додаткову відпустку та її тривалості керуються наказом МОЗ України, Мінпраці України «Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів» від 31.12.1997 р. № 383/55;

- конкретну тривалість додаткової відпустки визначають у колективному чи трудовому договорі залежно від фактичної зайнятості працівника у шкідливих і важких умовах (ч. 2 ст. 7 Закону про відпустки);

- якщо тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість відпустки зі Списку № 1, її може бути продовжено на кількість днів різниці за рахунок власних коштів підприємства (абз. 2 п. 4 Порядку № 16-1). Оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих згідно з колективним договором, належить до фонду додаткової зарплати (пп. 2.2.12 Інструкції № 5);

-роботодавець має вести облік робочого часу за кожним із видів шкідливих і важких робіт. У разі якщо працівники трудилися в різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, за роботу в яких надають додаткову відпустку різної тривалості, підрахунок часу роботи здійснюють окремо (п. 8 Порядку № 16-1);

-додаткову відпустку надають пропорційно відпрацьованому часу (п. 9 Порядку № 16-1).

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці

Про обов'язок роботодавця щодо надання додаткових відпусток у листі Мінсоцполітики від 11.08.2014 р. № 348/13/116-14 зазначено, що щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці, передбачені законодавством, мають надаватися відповідним працівникам в обов'язковому порядку, у тому числі якщо колективний договір на підприємстві, установі не укладено або в колективному договорі не передбачено гарантію щодо встановлення працівникам таких відпусток.

Таку «особливу» відпустку надають окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах й умовах підвищеного ризику для здоров'я (далі — додаткова відпустка за особливий характер), наведеним у Списку № 2 (п. 1 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки). Максимальна тривалість додаткової відпустки за особливий характер праці згідно зі Списком № 2 — 35 к.дн. А її конкретну тривалість установлюють у колективному чи трудовому договорі залежно від зайнятості працівника в таких умовах.

Особливості надання такої відпустки визначені Порядком № 16-2. Вони аналогічні тим, які встановлено для «шкідливих» відпусток. Відмінність полягає лише в одному — атестацію робочого місця для визначення права на «особливу» відпустку проводити не потрібно.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

-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;

-працівникам з ненормованим робочим днем.

Заборонено не надавати щорічну відпустку протягом робочого року працівникам, які мають право на додаткові щорічні відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці чи з особливим характером роботи (ст. 11 Закону про відпустки).

За порушення законодавства про відпустки адміністративна відповідальність посадових осіб передбачена частиною першою (від 510 до 1700 грн.) та другою (від 1700 до 5100 грн.) статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Абзацом восьмим частини другої статті 265 КЗпП України передбачена фінансова відповідальність у розмірі трикратної мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

Додаткова відпустка за роботу з комп'ютером

Робота за комп'ютером пов'язана з підвищеним зоровим і нервово-емоційним напруженням, тому її віднесено до роботи з особливим характером праці. Пунктом 58 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку № 2 установлено право працівників, що працюють на електронно-обчислюваних та обчислювальних машинах, тобто за комп'ютером, на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до чотирьох календарних днів.

Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327, містить такі професійні назви:

- інженер з комп'ютерних систем,
- адміністратор системи,
- аналітик операційного та прикладного програмного забезпечення,
- оператор комп'ютерного набору.

Термін додаткової відпустки за роботу з комп'ютером визначається пропорційно відпрацьованому часу. Тому якщо працівник не весь час працює з комп'ютером протягом періоду роботи така додаткова відпустка може бути надана у термін менший, ніж 4 календарних дні.

Офісні працівники (секретарі, бухгалтери, працівники кадрової служби), які зазвичай, виконують роботу за персональним комп'ютером теж мають право на щорічну додаткову оплачувану відпустку за роботу з комп'ютером термін такої відпустки встановлюється залежно від часу фактичної зайнятості роботою на комп'ютері й теж не може перевищувати 4 дні. І доводити це треба, прописавши функціональні обов'язки працівника, кваліфікаційні вимоги до нього, перелік робіт, які він виконує, в посадовій інструкції. Отже, працівники, які за своїми посадовими обов'язками працюють за комп'ютером, можуть претендувати на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці. Перелік посад, що мають право на «комп'ютерну» відпустку, роботодавець прописує в колективному або трудовому договорі (частина друга ст. 8 Закону про відпустки).

Для надання щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці не вимагається проведення атестації робочих місць за умов праці згідно з Порядком, затвердженим постановою Кабінету міністрів України від 01.08.1992 року № 442.

Законодавство встановлює певні обмеження щодо режиму роботи за комп'ютером. Для отримання такої відпустки працівник має бути зайнятий роботою за комп'ютером не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників виробництв, цехів, професій і посад. З огляду на це додаткова відпустка за роботу за комп'ютером надається пропорційно фактично відпрацьованому в цих умовах часу.

Компенсація за відпустку

На «комп'ютерну» відпустку поширюються усі норми, які стосуються надання щорічних відпусток або заміни їх грошовою компенсацією. Таким чином, працівники, які не скористалися «комп'ютерною» відпусткою, мають право на отримання грошової компенсації у разі звільнення або без звільнення у порядку, встановленому ст. 24 Закону про відпустки. Але обов'язкове дотримання 2 вимог для працюючих:

- Заява працівника (адже відпустка надається виключно за бажанням працівника);

- Працівник використав 24 дні відпустки (щорічної чи/та додаткової) за відпрацьований робочий рік.

Якщо працівник звільняється з роботи, то він може:

- або використати відпустку (всі невикористані дні). Наприклад, у

2019 році працівник не використав 2 дні, у 2020- 4 дні, то він може отримати відпустку тривалістю 6 календарних днів;

- або отримати грошову компенсацію за всі невикористані дні відпустки, незалежно від року з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

Працівникам віком до 18 років заборонено замінювати компенсацією усі види відпусток.

Приклад

Колективним договором працівнику встановлено щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (за роботу за комп'ютером) тривалістю чотири календарні дні.

На підприємстві встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями (субота та неділя). За своїми посадовими обов'язками працівник зайнятий роботою за комп'ютером не менше половини тривалості робочого дня.

З 01.06.2018 р. працівнику було надано щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (робота за комп'ютером) за період роботи з 22.05.2017 р. по 21.05.2018 р. За цей робочий період працівник перебував у щорічній основній відпустці - 24 календарні дні (з 01.09.2017 р. по 24.09.2017 р.), у відпустці без збереження заробітної плати - 14 календарних днів (з 16.11.2017 р. по 29.11.2017 р.) та на лікарняному - 12 календарних днів (з 01.02.2018 р. по 12.02.2018 р.).

Визначаємо, скільки днів щорічної додаткової «комп'ютерної» відпустки роботодавець має надати працівникові за фактично відпрацьований за комп'ютером час.

Кількість робочих днів у робочому році - 249 календарних днів.

Стаж роботи з особливими умовами праці (за комп'ютером): 249 к. д. – 11 св. д. – 14 к. д. – 12 к. д. = 212 к. д.

Тривалість «комп'ютерної» відпустки за фактично відпрацьований час за комп'ютером протягом робочого року:

$(212 \text{ к. д.} : 249 \text{ к. д.}) \times 4 \text{ к. д.} = 0,851$

$0,851 \times 4 \text{ к. д.} = 3,404 \text{ дні} (\approx 3 \text{ к. д.}).$

Щорічна додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем

Надається тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Відповідно до п.1 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 97 року № 7, ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Така відпустка надається як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

- осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;
- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);
- осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням

Законом України "Про відпустки" розділом III передбачено надання додаткових оплачуваних відпусток у зв'язку з навчанням, а саме:

відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах;
відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах;
відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі.

Крім цього, Кодекс законів про працю України додатково встановлює пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Так працівникам, які 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 перевірних іспитів в основній та старшій школах (від 4 до 6 календарних днів); на період випускних іспитів (в основній школі – 10 календарних днів; в старшій школі – 23 календарних дні).

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

Також статтею 15 Закону України "Про відпустки" передбачено надання працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва, додаткових оплачуваних відпусток при навчанні у вищих навчальних закладах відповідного рівня акредитації.

Слід зазначити, що на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

Відповідно Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон № 504) додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, належать до соціальних та надаються:

-понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього ж Закону,
-понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному ст. 11 Закону № 504.

На додаткові відпустки мають право (ст. 19 Закону № 504):

- один з батьків, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років;
- один з батьків, які працюють і мають дитину з інвалідністю;
- один з батьків, які усиновили дитину;
- мати (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинок мати (батько);
- батько інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує його без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків.

Тривалість відпусток (ст. 1821 КЗпП):

Тривалість додаткової відпустки батькам, які мають дітей, становить 10 календарних днів. Святкові і неробочі дні в даному випадку не враховуються (тобто якщо на період відпустки на дітей припадають святкові та неробочі дні, відпустку продовжують на кількість таких днів, але водночас такі дні не оплачують).

ВАЖЛИВО: При наявності декількох підстав для надання такої відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів!

Право на додаткову відпустку виникає раз на рік і не залежить від відпрацьованого часу. У випадку звільнення робітника має право «відгуляти» таку відпустку в повному обсязі або отримати грошову компенсацію.

Такі відпустки зазвичай не можуть бути поділені на частини.

На додаткову відпустку на дітей розповсюджуються загальні права переносу або продовження відпусток відповідно до статті 11 Закону України «Про відпустки». Роботодавець не має права відкликати працівника із додаткової відпустки на дітей.

На додаткову відпустку на дітей мають право особи, які працюють за сумісництвом.

Виплата грошової компенсації за додаткову соціальну відпустку допускається лише при звільненні.

Перерахування суми компенсації за невикористані дні додаткової відпустки на дітей на нове підприємство у випадку звільнення за переведенням, не передбачено (лист Міністерства соціальної політики України від 24 березня 2015 року № 4053/0/14-15/18).

Один з батьків, хто подає заяву про таку відпустку повинен надати документ, що підтверджує, що інший не скористався нею у поточному році.

Доцільно зазначити, що витрати, пов'язані з оплатою щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці; додаткових відпусток у зв'язку з навчанням; додаткової відпустки працівникам, які мають дітей здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Інші щорічні додаткові відпустки

Законом України "Про відпустки" передбачена можливість надання деяким категоріям працівників щорічних відпусток, що не передбачені цим законом. Такі види щорічних відпусток можуть встановлюватися як спеціальним законодавством, так і колективним договором.

Категорія працівників	Тривалість відпусток	Підстава
Посадові особи, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років	до 15 календарних днів	Ст.21 ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування»
Судді, які мають стаж роботи більше 10 років	15 календарних днів	ст. 136 Закону України "Про судоустрій і статус суддів"
Прокурори, які мають стаж роботи в органах прокуратури понад 10 років	15 календарних днів	ст. 82 Закону України "Про прокуратуру"
Особи, віднесені до категорій 1 та 2 осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	14 календарних днів	ст.ст. 20-21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"

Категорія працівників	Тривалість відпусток	Підстава
Батьки ВІЛ-інфікованих дітей і дітей, які страждають на хворобу, зумовлену ВІЛ, та особи, які їх замінюють	10 днів	ст. 18 Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ»
Один з батьків дитини з інвалідністю чи особа, яка його замінює	До 5 днів	ст. 26 Закону України "Про охорону дитинства"
Військовослужбовці, виконання обов'язків військової служби яких пов'язано з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або здійснюється в особливих природних географічних, геологічних, кліматичних і екологічних умовах та умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я, крім військовослужбовців строкової військової служби	визначається залежно від часу проходження служби в цих умовах та не може перевищувати 15 календарних днів	ст. 101 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»
Окремі категорії медичних працівників	3 календарні дні	ст. 77 Закону України "Основи законодавства України про охорону здоров'я"
Учасники бойових дій, постраждали учасники Революції Гідності, особи з інвалідністю внаслідок війни	14 календарних днів	Ст.16-2 ЗУ «Про відпустки»

Визначення стажу для щорічної додаткової відпустки

До стажу, що надає право на щорічну додаткову відпустку, згідно із ч. 2 ст. 82 КЗпП і ч. 2 ст. 9 Закону про відпустки зараховують час:

-фактичної роботи зі шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менш ніж

половину тривалості робочого дня, установлені для працівників цього виробництва, цеху, професії або посади. Своєю чергою, не враховується час, необхідний для підготовки робочого місця до роботи, а також для завершення роботи;

- щорічних основної та додаткових відпусток за роботу зі шкідливими, важкими умовами та за особливий характер праці;

- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Очевидно, що до стажу для щорічних додаткових відпусток не враховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігали місце роботи (посаду) і зарплату повністю (окрім щорічних основної та додаткових відпусток) або частково. Тобто в разі обчислення стажу для додаткової відпустки не враховують, зокрема:

- час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу тощо;

- період тимчасової непрацездатності;

- дні відпустки без збереження зарплати, передбаченої ст.ст. 25, 26 Закону про відпустки;

- період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років (за медичним висновком — 6 років), а якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, — до досягнення дитиною 16-річного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги — до досягнення дитиною 18-річного віку;

- інші періоди роботи, такі як: навчальна відпустка, відпустка на дітей, чорнобильська відпустка, курси підвищення кваліфікації, відрядження тощо.

Святкові та неробочі дні не враховують як під час визначення тривалості щорічних відпусток (ст. 781 КЗпП), так і до стажу для щорічних додаткових відпусток.

Визначаючи кількість днів розрахункового періоду, з нього виключають не лише святкові та неробочі дні, а й робочі дні, протягом яких працівники з незалежних від них причин працювали в режимі неповного робочого тижня

(див. лист Мінпраці від 12.03.2007 р. № 66/06/186-07, лист Мінекономіки від 05.01.2021 р. № 4709-06/235-07).

Тривалість усіх видів відпусток згідно із ч. 1 ст. 5 Закону про відпустки визначають у календарних днях. На те, що стаж для відпусток слід розраховувати в календарних днях, указує й абз. 1 п. 7 Порядку № 100, у якому міститься алгоритм розрахунку відпускних.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошової компенсації, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Додаткові відпустки, які не вважаються щорічними

-додаткова відпустка на дітей (ст. 19 Закону про відпустки). Так, вона теж додаткова, але вважається не щорічною, а соціальною. Щоправда, право на неї з'являється теж щороку. Однак кожного календарного року, а не робочого, як це у щорічних додаткових відпусток. До цих відпусток належать: додаткова відпустка одному з батьків, які мають 2-х та більше дітей, додаткова відпустка самотній матері та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей з інвалідністю;

-додаткова відпустка учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, а також постраждалим учасникам Революції Гідності (ст. 162 Закону про відпустки). Ця відпустка теж додаткова, але така відпустка розглядається як "пільга, гарантована державою" й вона не належить до щорічних (лист Мінсоцполітики від 23.09.2016 р. № 531/13/116-16). Однак право на неї виникає кожного календарного року. До соціальних за Законом про відпустки вона теж не входить. Вона сама по собі;

-додаткова відпустка у зв'язку з навчанням (ст. 13-15 Закону про відпустки). Очевидно, що така відпустка не може бути щорічною, так як прив'язана до періодів навчання працівника.

Відпустки без збереження заробітної плати

Стаття 25 Закону України "Про відпустки" передбачає перелік категорій працівників, яким за їх бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку:

Категорія працівників	Тривалість відпустки
Матір або батько, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в	До 14 календарних днів щорічно

Категорія працівників	Тривалість відпустки
лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю	
Чоловік, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці	До 14 календарних днів
Матір або інші особи, зазначені у ч. 3 ст. 18 та ч. 1 ст. 19 Закону України "Про відпустки", в разі якщо дитина потребує домашнього догляду	На період, визначений у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку
Матір або інші особи, зазначені у ч. 3 ст. 18 та ч. 1 ст. 19 Закону України "Про відпустки", в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний)	Не більш як до досягнення дитиною 16-річного віку
Матір або інші особи, зазначені у ч. 3 ст. 18 та ч. 1 ст. 19 Закону України "Про відпустки", якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А"	До досягнення дитиною 18-річного віку
Матір або інша особа, зазначена у ч. 3 ст. 18 Закону України "Про відпустки", для догляду за дитиною віком до 14 років	На період оголошення карантину на відповідній території
Учасники війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України	До 14 календарних днів
Особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"	До 21 календарного дня щорічно
Особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною	До 21 календарного дня щорічно
Пенсіонери за віком	До 30 календарного дня щорічно
Особи з інвалідністю III групи	До 30 календарного дня щорічно
Особи з інвалідністю I та II груп	До 60 календарного дня щорічно
Особи, які одружуються	До 10 календарних днів
Працівники у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи),	До 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад

Категорія працівників	Тривалість відпустки
дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер	
Працівники у разі смерті інших рідних	До 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад
Працівники для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду	На період, визначений у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів
Працівники, що потребують завершення санаторно-курортного лікування	На період, визначений у медичному висновку
Працівники, допущені до вступних іспитів у вищі навчальні заклади	15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад
Працівники, допущені до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва	Тривалість, необхідна для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад
Працівники, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки	Тривалість, необхідна для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад
Сумісники	На термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи
Ветерани праці	До 14 календарних днів щорічно
Працівники, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію	До 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи
Працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості	12 календарних днів на кожен таку дитину без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі
Працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для	тривалістю до 5 календарних днів щороку

Категорія працівників	Тривалість відпустки
забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року Членам добровільних формувань цивільного захисту	тривалістю до 5 календарних днів у рік залучення їх до виконання завдань із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільних формувань цивільного захисту
Працівники, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі	Один вільний від роботи день на тиждень протягом четвертого року навчання

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.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом.

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