**Керівникам членських організацій**

**Відпускна кампанія досягає зеніту, але з місць продовжують надходити запити, пов’язані з порядком надання, продовження або перенесенням щорічної відпустки педагогічним і непедагогічним працівникам.**

**Подаємо відповіді на найбільш типові запитання.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Як роботодавцю уникнути штрафу за порушення строку виплати відпускних?**

**Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Такий порядок оплати відпусток встановлений ст. 115 КЗпП та у ч. 1 ст. 21 Закону «Про відпустки».**

**У разі несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітна плата працівнику за час щорічної відпустки, відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.**

**Вирішення питання своєчасної оплати відпусток особливо актуальне у випадках, коли працівника слід відправити у відпустку за графіком.**

**Згідно ст. 10 Закону «Про відпустки» конкретний період надання щорічної відпустки у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов’язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше, як за два тижня до встановленого графіком терміну.**

**Такий порядок насамперед вигідний роботодавцю, оскільки дозволяє планувати надання відпусток з урахуванням виробничих потреб, вирішення нагальних, невідкладних питань діяльності суб’єкта господарювання, завчасно врегулювати питання покладання обов’язків відсутнього у зв’язку з відпусткою працівника на інших посадових осіб, забезпечити передачу справ таким особам, організувати у разі потреби їх навчання.**

**Зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку, може бути проведена за узгодженням сторін трудового договору і за умови виникнення обставин, що змушують перенести щорічну відпустку. Якщо працівник просить перенести відпустку, наприклад, за сімейними обставинами, на інший період чи надати її в стислі терміни і роботодавець не заперечує щодо зміни у графіку періоду використання ним відпустки, таким чином не вбачається порушення законодавства про відпустки.**

**При цьому триденний строк для виплати відпускних слід рахувати у календарних днях, а день виплати відпускних не враховується. Але якщо останній день строку виплати відпускних припадає на вихідний день, відпускні слід виплатити не пізніше останнього робочого дня тижня до початку відпустки.**

**Водночас в житті трапляються різні ситуації. Наприклад термінова необхідність працівника за сімейними обставинами піти у відпустку буквально наступного дня після подання заяви і складання наказу.**

**У виняткових випадках у разі настання обставин, які зумовили використання працівником щорічної відпустки чи її частини у терміни, коли неможливо провести її оплату у строки, зазначені у ст. 115 КЗпП та у ч. 1 ст. 21 Закону «Про відпустки», в заяві працівник має право вказати про отримання зарплати за таку відпустку в терміни, визначені за згодою між працівником та роботодавцем. У таких випадках це не може розглядатися як порушення вимог законодавства про працю.**

**Така можливість оформлення виплати відпускних слідує з положень ст. 7 Конвенції про оплачувані відпустки № 132 (далі —Конвенція № 132). Згідно з нормами цієї статті кожна особа, яка користується відпусткою, передбаченою в цій Конвенції, отримує за повний період цієї відпустки принаймні свою нормальну чи середню заробітну плату, нараховану відповідно до методу, що визначається компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні.**

**Суми, що належать до виплати згідно з параграфом 1 цієї статті, виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачено в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.**

**Чинні міжнародні договори України підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права (ст. 15 Закону України «Про міжнародні договори України).**

**Чинні міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана ВР України, є частиною національного законодавства ч. 1 ст. 9 Конституції України).**

**Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовують правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 81 КЗпП).**

**Таким чином за наявності окремої угоди між працівником і роботодавцем про надання та строки оплати відпустки, коли у зв’язку зі зверненням працівника про надання такої відпустки у стислі строки, не передбачені графіком відпусток, неможливо провести її оплату відповідно до вимог ст. 115 КЗпП та ст. 21 Закону «Про відпустки», виплатити відпускні можна у строки, які визначені такою угодою, як це передбачено нормами ст. 7 Конвенції № 132.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Відпустка вчителя влітку при звільненні чи переведенні в інший заклад освіти**

**«Вчитель в минулому році звільнився за власним бажанням з одного загальноосвітнього навчального закладу й працевлаштувався з 2 листопада 2019 року в інший.**

**Бухгалтерія відмовляє у наданні щорічної основної відпустки влітку цього року повної тривалості, мотивуючи тим, що не відпрацьовано повний робочий рік, і передбачає відпустку тривалістю 40 календарних днів.**

**Чи правильно поступає бухгалтерія?»**

**Відповідь:**

**Відповідно до частини чотирнадцятої статті 10 Закону України «Про відпустки» педагогічним працівникам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.**

**Пунктом 2 Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346, також установлено, що педагогічним працівникам навчальних закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до цього Порядку, у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.**

**Умови, передбачені частинами п’ятою та шостою статті 10 закону «Про відпустки», щодо настання у працівника права на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, а також надання працівникам зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи тривалістю, що визначається пропорційно до відпрацьованого часу, не стосується керівних, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників та спеціалістів навчальних закладів.**

**Згідно з Переліком посад педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників», посада вчителя відноситься до педагогічних працівників.**

**Та обставина, що вчитель звільнилися з попереднього місця роботи за власним бажанням, а не шляхом переведення, не має значення при реалізації права, як педагогічного працівника, на отримання щорічної відпустки у перший рік роботи за новим місцем роботи у навчальному закладі у період літніх канікул.**

**Переведення з одного місця роботи на інше впливає лише на обчислення тривалості робочого року, за який надається відпустка.**

**Пропорційність тривалості відпустки залежно від робочого року застосовується лише при звільненні педагогічних працівників. Так, пунктом 6 Порядку № 346 передбачено, що у разі звільнення керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки.**

**У разі звільнення зазначених працівників, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, – пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних дня за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів).**

**Тому щорічну основну відпустку за 2019-2020 робочий рік, який відраховується з листопада 2019 року, тобто з часу прийняття на роботу до іншого загальноосвітнього навчального закладу, мають надати влітку 2020 року повної тривалості, а саме 56 календарних днів.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Чи має право на вихідну допомогу працівник-сумісник, який звільняється у зв’язку зі скороченням штату працівників?**

**Так, має.**

**Вихідна допомога — це гарантована державою грошова компенсація при звільненні працівників за певними підставами. Мета цієї виплати — матеріальне забезпечення людини на початковому етапі пошуку нової роботи.**

**Розмір вихідної допомоги визначається залежно від підстави звільнення. Трудовим законодавством України чітко визначено перелік таких підстав і розміри вихідної допомоги. При цьому в колективному договорі підприємства, установи чи організації можуть бути передбачені більші виплати.**

**Враховуючи, що гарантії й компенсації, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами тощо, поширюються і на сумісників, при звільненні у зв’язку зі скороченням чисельності або штату працівників на підприємстві, в установі, організації сумісникові виплачується вихідна допомога, передбачена статтею 44 КЗпП, у розмірі не менше середнього місячного заробітку.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Виплачуємо вчителю компенсацію за невикористані дні щорічної основної відпустки**

**Особу прийнято за строковим трудовим договором строком з 1 вересня 2019 року по 30 травня 2020 року на посаду вчителя. Чи має вона право на відпустку та на відпускні виплати?**

**Відповідно до статті 23 Кодексу законів про працю України (КЗпП) строковий трудовий договір — це трудовий договір , що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, або на час виконання певної роботи. У випадку з вчителем навчального закладу укладається строковий трудовий договір на період навчального року.**

**Оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором є аналогічним укладенню безстрокового трудового договору. Головна відмінність — у наказі про прийняття на роботу вказують строк, на який укладаються трудові відносини.**

**У день закінчення встановленого строку дія строкового трудового договору припиняється. Працівник підлягає звільненню на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП у зв’язку з закінченням строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимоги про їх припинення.**

**Оскільки закінчення строку дії трудового договору не тягне за собою автоматичного звільнення працівника , має бути виданий наказ про його звільнення. Наказ видається в останній день дії трудового договору або раніше. У ньому обов’язково зазначають останній день дії трудового договору чи останній день відпустки, якщо вона була надана працівнику відповідно до статті 3 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504 (далі — Закон про відпустки), тобто із подальшим звільненням.**

**Відповідно до абзацу третього пункту 2 та розділу ІІІ додатку до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346 (далі — Порядок № 346), для вчителів (всіх спеціальностей) тривалість щорічної основної відпустки становить 56 календарних днів, а надається така відпустка у період літніх канікул незалежно від часу їх прийняття на роботу.**

**Згідно з частиною другою статті 24 Закону про відпустки та пунктом 6 Порядку № 346 при звільненні педагогічним працівникам навчальних закладів виплачується грошова компенсація за всі дні не використаної ними щорічної основної відпустки за таким алгоритмом:**

**педагогічним працівникам, які до звільнення пропрацювали 10 місяців і більше, компенсація виплачується з розрахунку повної тривалості щорічної основної відпустки;**

**педагогічним працівникам, які до звільнення пропрацювали менше 10 місяців, компенсація виплачується пропорційно відпрацьованому ними часу (з розрахунку тривалості цієї відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2; і 2,8 календарних дня за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів).**

**Отже, якщо вчителем, про якого йдеться у запитанні, було відпрацьовано 10 місяців, то йому належить виплатити відпускні з розрахунку повної тривалості щорічної основної відпустки, тобто за 56 календарних днів.**

**До зазначеного варто додати, що у разі виплати компенсації за не використані дні щорічної основної відпустки допомога на оздоровлення, передбачена статтею 57 Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 № 1060-XII, не виплачується.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Право розлученої жінки на додаткову соціальну відпустку**

**Досить часто жінки, які є розлученими звертаються з проханням до роботодавця щодо надання їм додаткової соціальної відпустки.**

**В законодавстві України стосовно питання надання вищезазначеної соціальної відпустки зазначено таке.**

**За статтею 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.**

**В законодавстві про працю існує прогалина щодо визначення поняття — одинока мати. Та у пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 вказано, що одинокою матір’ю вважають жінку, що не перебуває у шлюбі і в свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька чи запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка сама виховує та утримує дитину. Тобто до одиноких матерів відносять і жінку яка є розлученою, але при умові, що така жінка виховує дитину одна. Слід також відзначити, що участь батька дитини в її утриманні не є підставою для позбавлення розлученої жінки статусу «одинока жінка» (лист Мінпраці від 06.07.2006 р. № 247/13/116-06, лист Мінпраці від 30.05.2014 р. № 193/13/123-14). Навіть коли розлучена працівниця отримує від колишнього чоловіка аліменти на утримання дитини, це жодним чином не впливає на право оформити соціальну додаткову відпустку. Головним при цьому є підтвердження того, що батько дитини у її вихованні не бере участь.**

**Стосовно чіткого переліку документів, які слід надати роботодавцю щоб підтвердити статус одинокої матері та отримати даний вид відпустки. Слід зазначити, що на законодавчому рівні такого переліку не встановлено. Отже, у разі коли розлучена жінка надасть належним чином засвідчений та вірно оформлений документ, у якому підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини, вона матиме право на додаткову соціальну відпустку**

**Документи які можуть стати у нагоді при оформленні соціальної додаткової відпустку:**

**1) свідоцтво про народження дитини (копія);**

**2) свідоцтво про розірвання шлюбу (копія);**

**3) документ, який підтверджує, що батько дитини в її вихованні не бере участі (одним із таких документів може бути: рішення суду про позбавлення батька батьківських прав; постанова суду чи постанова слідчого про розшук батька у справі за позовом про стягнення аліментів; акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, створеною адміністрацією в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів в акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи (дитячого садка) про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не забирає дитину додому, не підтримує спілкування з учителями, вихователями, адміністрацією школи (дитячого садка) та не цікавиться життям дитини в школі/дитячому садку (лист Мінсоцполітики від 30.05.2014 р. № 193/13/123-14).**

**Додаткова соціальна відпустка батькам, які працюють у тому числі й розлученій жінці, яка виховує дитину сама, не належить до щорічної відпустки. Її надають за календарний рік (лист Мінпраці від 19.02.2010 р. № 48/13/116-10). Враховуючи те, що за рік можуть змінитися підстави за якими розлучена жінка матиме право на надання додаткової соціальної відпустки (зокрема вік дитини або жінка може вдруге одружитися). Роботодавець має право кожного року вимагати оновлення документів, які підтверджують право розлученої жінки на надання додаткової соціальної відпустки (лист Мінпраці від листі від 30.05.2014 р. № 193/13/123-14). Тому, щоб скористатися вищезазначеною відпусткою, розлучена жінка має щорічно підтверджувати своє право на неї, надаючи оновлені документи. Якщо ж працівницею не буде доведено факт, що вона дійсно виховує дитину сама, без участі батька, роботодавець може відмовити їй у наданні такої відпустки.**

**Після отримання належних документів та заяви від працівниці про надання додаткової соціальної відпустки, роботодавець ухвалює рішення про її надання.**

**Така соціальна відпустка підлягає поділу на частини у разі коли вона надається з різних підстав (пам’ятаємо про те, що тривалість такої відпустки з однієї підстави — 10 календарних днів, якщо підстав більше однієї, тоді тривалість відпустки не може бути більшою 17 календарних днів). Тому, якщо є декілька підстав, тоді спочатку роботодавець має право надати додаткову соціальну відпустку за однією з них (наприклад, тривалість 10 календарних днів), а через певний час — за другою підставою (наприклад, тривалість 7 календарних днів). Якщо така відпустка надається з однієї підстави тоді ділити її на дві частини не можна.**

**У разі коли дні додаткової соціальної відпустки на дітей невикористані, то вони підлягають компенсації в установленому законом порядку.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Чи враховується додаткова соціальна відпустка в максимальну тривалість щорічної відпустки?**

**Чи враховується додаткова соціальна відпустка в максимальну тривалість щорічної відпустки, визначену частиною третьою статті 10 Закону України «Про відпустки»?**

**Ні, не враховується.**

**Чи ділиться вона на частини? Чи втрачається право на таку відпустку у разі її невикористання?**

**Ні, не втрачається.**

**На думку Мінсоцполітики, така відпустка може ділитися на частини, якщо вона надається за 2 підставами.**

**Згідно з частиною сьомою статті 20 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі — Закон № 504) додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, установлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються в порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.**

**Отже, зазначену додаткову соціальну відпустку надають понад щорічні основну і додаткову відпустки. Тобто тривалість додаткової соціальної відпустки при визначенні максимальної тривалості щорічних відпусток, яка встановлена частиною третьої статті 10 Закону № 504 (59 календарних днів), не враховується.**

**Слід зауважити, що законодавством не передбачено поділу додаткової соціальної відпустки на частини. Водночас Міністерство соціальної політики України в листі від 12 травня 2015 року № 256/13/116-15 зазначає, що у разі коли працівник має право на додаткову соціальну відпустку за 2 підставами (17 календарних днів), він може використати зазначену відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою тривалістю 10 календарних днів, а через деякий час за другою підставою тривалістю 7 календарних днів.**

**Крім цього, законодавством не визначено строку давності, після якого працівник втрачає право на додаткові соціальні відпустки. Якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за попередній чи за кілька попередніх років, він має право використати її, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні цієї відпустки.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Чи можна надати працівникові, який подав кілька довідок про здавання крові, усі дні відпочинку підряд?**

**Так, можна.**

**Згідно зі статтею 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» від 23 червня 1995 року № 239/95-ВР у день здавання крові та (або) її компонентів, а також у день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності із збереженням за ним середнього заробітку. Після кожного дня здавання крові та (або) її компонентів, у т. ч. у разі здавання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. За бажанням працівника цей день може бути приєднано до щорічної відпустки або використано в інший час протягом року після дня здавання крові чи її компонентів.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Перенесення, продовження та відкликання з відпустки**

**У процесі функціонування закладу можуть виникати ситуації, коли без працівника, який перебуває у відпустці, не обійтися. У цьому випадку потрібно розуміти, коли роботодавець може відкликати працівника з відпустки, не порушивши при цьому його права, як це правильно документально оформити, як перенести або продовжити відпустку.**

**Перенесення щорічної відпустки**

**Ініціатором перенесення відпустки може виступати як працівник, так і роботодавець (ст. 11 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, далі — Закон № 504). Крім того, діюче трудове законодавство передбачає ряд підстав для перенесення відпустки.**

**Варіант 1. Ініціатива йде від працівника.**

**Підстави для перенесення відпустки в цьому випадку визначені ст. 11 Закону № 504, а саме:**

**якщо працівник не був своєчасно письмово повідомлений про час надання йому відпустки (не пізніше ніж за два тижні);**

**якщо працівникові несвоєчасно виплатили відпусткові (не пізніше ніж за три дні до початку відпустки).**

**Варіант 2. Ініціатива йде від роботодавця.**

**Відпустка може бути перенесена за згодою працівника, якщо з’ясується, що раніше узгоджений період відпустки негативно позначиться на нормальній роботі підприємства (ч. 3 ст. 80 КЗпП, ч. 3 ст. 11 Закону № 504). Перенесення відпустки співробітника також узгоджується із профспілкою (профспілковим представником). При цьому має бути дотримана умова про те, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.**

**Варіант 3. Законодавчі підстави для перенесення відпустки такі:**

**хвороба працівника (відпустка може бути продовжена на кількість днів непрацездатності, підтверджених листком непрацездатності);**

**виконання працівником державних або громадських обов’язків — якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей період від основної роботи зі збереженням зарплати;**

**настання строку відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами;**

**збіг щорічної відпустки з навчальною.**

**Чи має право роботодавець за своєю ініціативою перенести відпустку працівника, якщо причини її переривання виникли під час знаходження працівника у відпустці?**

**Як виняток щорічна відпустка може бути перенесена на інший період з ініціативи роботодавця тільки з письмової згоди працівника. У такому випадку невикористана частина відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за узгодженням сторін переноситься на інший період.**

**Як оформляється перенесення відпустки?**

**Незалежно від причин перенесення роботодавець видає наказ про перенесення щорічної відпустки, у якому вказуються такі причини, і доводить його до відома працівника під підпис.**

**Наведемо фрагмент наказу про перенесення відпустки, яке ініціював роботодавець:**

**«У зв’язку з виробничою необхідністю НАКАЗУЮ:**

**Перенести щорічну чергову відпустку ПІБ із 25.05.20 р. (згідно з графіком щорічних відпусток працівників ЗЗСО на 2020 рік) тривалістю 24 календарних дні за раніше відпрацьований період із 21.05.19 р. по 20.05.20 р. на період з 01.10.20 р. по 24.10.20 р.»**

**Відкликання з відпустки**

**За загальним правилом забороняється відкликати працівника з відпустки. Підстави, коли роботодавець може відкликати працівника із щорічної відпустки, передбачені в ч. 8 ст. 79 КЗпП і ч. 3 ст. 12 Закону № 504. Зокрема, це можливо при дотриманні одночасно двох умов:**

**є законні підстави для відкликання працівника з відпустки;**

**працівник згодний перервати свою відпустку.**

**На законних підставах працівника можуть відкликати з відпустки (ч. 3 ст. 12 Закону № 504):**

**для запобігання стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків;**

**для попередження нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства та в інших передбачених законодавством випадках.**

**Невикористану частину відпустки роботодавець повинен надати працівникові до кінця робочого року або, у крайньому випадку, протягом наступного робочого року (ч. 2 ст. 12 Закону № 504).**

**Відкликання з відпустки оформляється шляхом видання роботодавцем наказу.**

**А свою згоду на відкликання працівник висловлює в заяві або у вигляді погоджувального напису в наказі.**

**Наведемо фрагмент наказу про відкликання із щорічної відпустки:**

**«У зв’язку з виробничою аварією, що виникла через несправність обладнання, і неможливістю продовження виробничого процесу НАКАЗУЮ:**

**Відкликати із щорічної відпустки ПІБ, завідувача господарством ЗЗСО, до моменту полагодження обладнання.**

**Перенести 5 календарних днів, які залишилися від щорічної відпустки ПІБ, на інший період. Дати будуть узгоджені після полагодження обладнання.»**

**Що загрожує роботодавцеві у випадку відкликання працівника з відпустки без законних на те підстав?**

**Якщо працівник буде відкликаний із відпустки без законних підстав, то роботодавця можуть притягти до фінансової відповідальності згідно зі ст. 265 КЗпП. Таке порушення відноситься до інших порушень трудового законодавства, за які передбачено штраф у розмірі 1 мінімальної зарплати. До посадових осіб підприємства або фізособи-підприємця може бути застосована адміністративна відповідальність згідно зі ст. 41 КУпАП у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1700 грн).**

**Продовження відпустки**

**У ч. 2 ст. 80 КЗпП і ч. 2 ст. 11 Закону № 504 наводиться перелік підстав, коли щорічна відпустка може бути продовжена, зокрема:**

**при тимчасовій непрацездатності працівника, засвідченій у встановленому порядку;**

**настанні строку відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами;**

**збігу щорічної відпустки з навчальною;**

**виконанні працівником державних або громадських обов’язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи зі збереженням зарплати.**

**Продовження відпустки оформляється наказом роботодавця.**

**Працівникові слід подати заяву про продовження відпустки та додати до неї документ, який є підставою для продовження відпустки (наприклад, листок непрацездатності).**

**Наведемо фрагмент наказу про продовження відпустки у зв’язку з хворобою:**

**«У зв’язку з тимчасовою непрацездатністю з 10.02.2020 р. по 16.02.2020 р., що припала на період щорічної основної відпустки, НАКАЗУЮ:**

**Продовжити ПІБ, бухгалтеру відділу освіти, щорічну основну відпустку за робочий рік із 01.02.2019 р. по 31.01.2020 р. на 7 календарних днів — із 17.02.2020 р. по 23.02.2020 р. включно.**

**Підстави:**

**1. Заява ПІБ від 16.02.2020 р.**

**2. Листок непрацездатності серія \_\_ №\_\_\_\_\_\_\_ від 10.02.2020 р.»**

**Висновки**

**Перенести та продовжити можна тільки щорічні (як основну, так і додаткову) відпустки та соціальну відпустку на дітей.**

**За згодою між працівником і роботодавцем щорічна відпустка може бути перенесена на інший період. При цьому ініціатива може виходити від обох сторін. Якщо відпустка переноситься з ініціативи роботодавця, потрібна згода на це співробітника та профспілкового комітету (якщо такий є на підприємстві). Також відпустка підлягає перенесенню у встановлених законом випадках.**

**Продовження відпустки можливе тільки у випадках, прямо передбачених законом, наприклад при тимчасовій непрацездатності працівника.**

**Просто так відкликати працівника з відпустки не можна. Для цього повинні бути законні підстави, передбачені трудовим законодавством, і, звичайно, згода самого працівника, якого викликають на роботу. Оформляється відкликання наказом керівника, у якому фіксується згода працівника на відкликання з відпустки.**

**Щодо порядку продовження або перенесення щорічної відпустки педагогічному працівнику, який захворів під час неї.**

**Питання щодо продовження або перенесення відпусток працівникам урегульовано частиною другою ст. 11 Закону України «Про відпуски» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки).**

**Законом установлено, що щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена, зокрема, у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку.**

**Водночас треба брати до уваги, що в системі освіти діє спеціальний документ, що регулює питання надання відпусток освітянам, — Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затверджений постановою КМУ від 14.04.97 р. № 346 (далі — Порядок № 346).**

**Цим документом встановлено, що керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості надається в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.**

**Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається за погодженням з профспілковим комітетом закладу освіти з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь. У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором (п. 2).**

**Але, оскільки Порядок № 346 розроблено на виконання Закону про відпустки, то ним також установлено (п. 4), що перенесення щорічної основної відпустки, поділ її на частини та відкликання з відпустки провадиться відповідно до умов, передбачених ст. ст. 11 та 12 Закону про відпустки.**

**При цьому Порядок №346 передбачає, що педагогічним і науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, у період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, — в інший канікулярний період.**

**Тобто, зі змісту п. 4 Порядку № 346 випливає, що перенесення щорічної основної відпустки відбувається відповідно до умов, передбачених ст. 11 Закону про відпустки. А це означає, що освітянам, як й іншим працівникам, відпустка повинна бути продовжена або перенесена в разі тимчасової непрацездатності. На це неодноразово наголошував у своїх консультаціях і ЦК профспілки працівників освіти і науки України (див., наприклад, https://pon.org.ua/pravovy-zahyst/1511-shhorichni-osnovni-vidpustki-v-galuzi-osviti.html).**

**Проте, аналізуючи нормативно-правові роз’яснення з окресленого питання, треба зауважити, що листів Мінсоцполітики чи Міносвіти, де б прямо йшлося про питання продовження відпустки на час тимчасової непрацездатності педагогічного працівника, немає. Тобто відсутнє найважливіше роз’яснення, як діяти керівнику закладу освіти, якщо продовження відпустки педагогічному працівнику накладеться на початок навчального року.**

**Однак, з поміж іншого є лист Мінсоцполітики від 08.11.17 р. № 2720/0/101-17/214, де міністерство звертає увагу на те, що питання поділу щорічних відпусток педагогічних працівників на частини чи можливість їх надання в разі необхідності протягом навчального року має визначатися колективним договором. Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги.**

**Висновок з вищенаведеного:**

**1) відпустку педагогічному працівнику можна продовжити або перенести на кількість календарних днів хвороби, що припадають на період відпустки. Орієнтир тут є лікарняний листок працівника.**

**2) час тимчасової непрацездатності, що припав на відпустку педагогічного працівника, за його бажанням можна або продовжити, або перенести. Це випливає як зі ст. 11 Закону про відпустки, так і з п. 4 Порядку № 346;**

**3) з огляду на статус педагогічного працівника та особливості надання йому відпустки (лише в канікулярний період) невикористана частина відпустки може бути частково продовжена до початку навчального року і це не суперечитиме правилу - «відпустки педагогічним працівникам надаються в канікулярний період»), а частково — може бути перенесена за бажанням працівника на інший канікулярний період , але за умови, що це визначено у колективному договорі закладу загальної середньої освіти.**

**Щодо фінансової сторони питання.**

**Якщо педагогічний працівник бажає водночас поєднати продовження і перенесення відпустки, то тоді:**

**— у частині відпустки, яка буде перенесена йому на інший канікулярний період, відпускні слід перерахувати ;**

**— у частині відпустки, яка буде продовжена до початку навчального року, перерахунок відпускних у цій частині відпустки не проводиться.**

**При застосуванні правил продовження чи перенесення щорічної відпустки потрібно також зважати на роз’яснення Мінсоцполітики, надане в листі від 31.01.12 р. № 30/13/133-12, у якому застерігається, що настання обставин, зазначених у п. 1—4 частини другої ст. 11 Закону про відпустки, не означає, що працівник може на свій розсуд вирішувати питання про перенесення відпустки на період, безпосередньо наступний за днем припинення дії цих обставин.**

**Навіть при продовженні відпустки у зв'язку з перебуванням на лікарняному листку невикористана частина щорічної відпустки після спливу зазначених обставин не використовується працівником самостійно, вона має бути надана. Ця частина відпустки надається шляхом видання роботодавцем наказу на підставі листка тимчасової непрацездатності працівника та його заяви.**

**Це означає, що працівник зобов’язаний звернутися до роботодавця для узгодження питання щодо продовження або перенесення відпустки на бажаний термін та повідомити про причини продовження або перенесення відпустки. У свою чергу роботодавець має видати наказ про продовження або перенесення відпустки, а підставами для такого наказу є листок непрацездатності та заява працівника.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Для повноти інформації додатково подаємо роз’яснення юридичного відділу ЦК Профспілки працівників освіти і науки України про перенесення щорічної відпустки на інший термін.**

**«Так, відповідно до ст. 11 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон про відпустки) щорічна відпустка на вимогу працівника має бути перенесена на інший період у разі (обов'язкове перенесення на вимогу працівника):**

**- порушення роботодавцем строку письмового повідомлення працівника про час надання відпустки згідно з ч. 11 ст. 10 Закону про відпустки (не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком терміну);**

**- несвоєчасної виплати працівнику роботодавцем заробітної плати за час щорічної відпустки, що передбачено ч. 1 ст. 21 Закону про відпустки (не пізніше ніж за три дні до початку відпустки).**

**Відпустку також має бути перенесено на інший період або продовжено відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону про відпустки у випадках:**

**- тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку;**

**- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;**

**- збігу щорічної відпустки з навчальною відпусткою;**

**- виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи зі збереженням заробітної плати.**

**У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або вповноваженим ним органом.**

**Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період із додержанням вимог ст. 12 Закону про відпустки:**

**- основна безперервна частина відпустки становитиме не менше 14 календарних днів;**

**невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка;**

**- відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством;**

**- у разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.**

**При продовженні відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю невикористана частина щорічної відпустки по закінченні тимчасової непрацездатності не використовується працівником самостійно, вона має бути надана (лист Мінсоцполітики від 31.01.2012 р. № 30/13/133-12).**

**В окремих випадках (як виняток) у зв'язку з виробничою необхідністю, коли надання відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відобразитися на роботі підприємства, відпустка може бути перенесена з ініціативи роботодавця. Таке перенесення відбувається з дотриманням таких умов:**

**- наявність письмової згоди працівника та згоди профспілки;**

**- частина відпустки (тривалістю не менше ніж 24 календарних днів) буде використана в поточному робочому році;**

**- основна частина щорічної відпустки становитиме не менше 14 календарних днів.**

**У наказі про перенесення відпустки має бути вказано період, коли саме планується надати відпустку».**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Юридична служба Чернівецького обкому профспілки працівників освіти і науки**

**29.07.2020**