

**Романенко М.В.**

*старший викладач,*

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

## **ДОДАТКОВА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПУСТКА ЯК ЧАСТИНА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА**

Відпустка є одним з мотиваційних факторів найманих працівників, що має безпосередній вплив на діяльність будь-якого підприємства.

Право на відпустку є частиною правового статусу працівника. Його має кожний працівник, який працює за трудовим договором. Водночас, право на відпустку закріплено Конституцією України та міжнародними правовими актами.

Разом з тим, досить часто найманий працівник стикається з ситуацією, коли роботодавець перешкоджає використанню передбаченого законом права на відпустку у повному обсязі, або й взагалі не надає можливості реалізувати право працівника на відпустку.

Саме тому визначення основних особливостей, характерних і класифікаційних ознак відпусток надасть можливість удосконалити їх організації і контроль.

Право на відпочинок для кожного, хто працює гарантується законодавством України. Зокрема, у статті 45 Конституції України визначено право громадянина на отримання оплачуваної щорічної відпустки [1]. Кодекс законів про працю України статтею 2 відносить право працівника на відпочинок і щорічні оплачувані відпустки до основних трудових прав працівника [2]. Закон України «Про відпустки» у статті 2 визначає, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи [3]. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки, ратифікованої Україною відповідно до Закону України від 29.05.2001 р. № 2481-III, у статті 1 передбачає, що кожна особа, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості [7].

Відповідно до чинного законодавства України під відпусткою слід розуміти встановлену законом, трудовим контрактом, чи колективним договором певну кількість календарних днів безперервного відпочинку,

які були надані роботодавцем працівникові у календарному році з оплатою або без оплати їх із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час [2].

Законодавець забезпечує право особи на відпустки гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законом, а також заборону заміни відпустки грошовою компенсацією.

Окрім основної щорічної відпустки законодавством закріплено і інші види відпусток. Виключний їх перелік надано у статті 4 Закону України «Про відпустки». Таким чином до основних видів відпусток належать:

- основна або щорічна відпустка (п. 1 ст. 4);
- додаткова відпустка (даний вид відпустки має місце коли робітник працює на підприємстві зі шкідливими, важкими або іншими особливими умовами праці) (п. 1 ст. 4);
- відпустка у зв'язку із навчанням (п. 2 ст. 4);
- відпустка творча (для завершення дослідження дисертаційного, або наприклад, відпустка для підготовки спортсмена до участі у змаганні) (п. 3 ст. 4);
- соціальні відпустки (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи та інші) (п. 4 ст. 4);
- відпустки без збереження заробітної плати (п. 5 ст. 4) [3].

Тривалість додаткової відпустки може складати до 35 днів, дана норма стосується додаткової відпустки, щодо працівників, які працюють на підприємстві з важкими умовами праці. Що стосується відпустки для людей які навчаються, то відпустка надається на термін навчання, який має бути підтверджений документально та, в залежності від навчального закладу (середній навчальний заклад, професійно-технічний навчальний заклад, вищий навчальний заклад), рівня акредитації навчального закладу, форми навчання (денна або заочна) та періоду навчання (період настановних занять, період складання державних іспитів, період підготовки та захисту дипломного проекту тощо).

До соціальних відпусток належить відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, яка обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів, а у разі народження двох і більше дітей або у випадку ускладнення пологів

її термін може збільшуватися до 140 календарних днів. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Особа, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, має право скористатися одноразовою оплачуваною відпусткою у зв'язку з усиовленням дитини тривалістю 56 календарних днів або 70 календарних днів – при усиовленні двох і більше дітей.

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 І групи, одинокій матері, батьки дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І 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 І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. А за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість може збільшуватися, але не може перевищувати 17 календарних днів. Згідно до законодавства України всі перелічені види відпусток мають бути оплачені [2].

Обов'язком роботодавця є надання працівникам часу для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів. А ненадання щорічних та додаткових відпусток у терміни, визначені Законом України «Про відпустки» та Кодексом законів про працю України, є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавець може бути притягнений до відповідальності згідно з законом [9]. Законодавець передбачає, що за порушення законодавства про працю, роботодавець може бути притягнутий до адміністративної (ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення) та навіть кримінальної відповідальності (ст. 172 Кримінального Кодексу України).

Право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законодавством. Дотримання порядку надання щорічних відпусток у терміни, визначені

Законом України «Про відпустки» та Кодексом законів про працю України є безпосереднім обов'язком роботодавця.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України (із змінами, внесеними Законами України від 8 грудня 2004 року № 2222-IV, від 1 лютого 2011 року № 2952-VI, від 19 вересня 2013 року № 586-VII, від 21 лютого 2014 року № 742-VII). – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/content/constitution.html>

2. Кодекс законів про працю України : закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Про відпустки : закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр](http://zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр)

4. Авескулов В. Д. Щодо визначення поняття «щорічна відпустка» [Електронний ресурс] / В. Д. Авескулов // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. 63. – С. 362-367. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/arpr\\_2012\\_63\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/arpr_2012_63_54)

5. Коваленко О. І. Відпустка як різновид часу відпочинку в міжнародних і вітчизняних нормативно-правових актах [Електронний ресурс] / О. І. Коваленко, О. Є. Крисюк // Правничий вісник Університету «КРОК». – 2013. – Вип. 15. – С. 102-108.

6. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток [Електронний ресурс] Постанова Кабінету Міністрів від 19 січня 1998 № 45 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF>

7. Про затвердження порядку надання та оплати відпусток для підготовки участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях [Електронний ресурс] Постанова Кабінету Міністрів від 1 червня 2011 № 565 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/565-2011-%D0%BF>

8. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки» від 29 травня 2001 № 2481-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001, № 31, ст. 156. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/2481-14>

9. Про грошову компенсацію за невикористану відпустку [Електронний ресурс] Лист Міністерства соціальної політики України від 21 червня 2012 № 207/13/116-12 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v\\_207739-12](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_207739-12)