

ПОЛОЖЕННЯ

про відпустки працівників

Професійно-технічного училища №79

1. Загальні положення

Основними законодавчими актами України, які закріплюють правовий аспект надання працівникам Професійно-технічного училища № 79 право на відпочинок є:

- Конституція України (ст. 45),
- Кодекс Законів про працю України (ст.ст. 66 – 84, ст.ст. 179 – 182-1, ст.ст. 211 – 218, ст. 252),
- Закон України «Про відпустки»,
- Закон України «Про освіту» (ст.55)

Статтею 45 Конституції України закріплено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

За порушення трудового законодавства передбачена адміністративна відповідальність (ст. 41 КУпАП).

Види, умови, підстави, тривалість і порядок надання працівникам відпусток регулюються Кодексом законів про працю України, Законом України „Про відпустки”, а також іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

2. Право на відпустку

Право на відпустку мають всі працівники Професійно-технічного училища №79. Їм надаються щорічні (основна та додаткова) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати (ст. 74 КЗпП).

3. Право на відпустки у разі звільнення

За бажанням працівника Професійно-технічного училища №79 у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника Професійно-технічного училища №79 у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

4. Види відпусток

Види відпусток передбачено в Законі України „Про відпустки”. А саме, статтею 4 Закону України „Про відпустки” встановлено такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу зі 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 для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Відпустка надається згідно з графіком та за погодженням керівництва.

5. Визначення тривалості відпусток

5.1. Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам адміністративно-господарчої частини Професійно-технічного училища №79 тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Разом з тим, стаття 6 цього Закону передбачає, що тривалість такої відпустки може збільшуватися:

– інвалідам I – II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів ;

– інвалідам III групи – тривалістю 26 календарних днів;

– особам віком до 18 років – тривалістю 31 календарних днів.

5.2. Згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. N 346 «Про затвердження 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» педагогічні працівники Професійно-технічного училища №79 на наступну щорічну основну відпустку, а саме:

№ з/п	Посада	Тривалість щорічної основної відпустки (календарних днів)	Підстава
1	Директор	42	пп. 2 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14

			квітня 1997 р. N 346
2	Заступник директора з навчально-виробничої роботи	42	пп. 2 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
3	Заступник директора з навчально-виховної роботи	42	пп. 2 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
4	Керівник фізичного виховання	56	пп. 13 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
5	Старший майстер	42	пп. 21 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
6	Вихователь	42	пп. 9 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
7	Майстер виробничого навчання	42	пп. 15 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
8	Методист	42	пп. 16 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
9	Викладач	56	пп. 6 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
10	Практичний психолог	56	пп. 19 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346
11	Соціальний педагог	56	пп. 20 п. 4 додатку до постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. N 346

6. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість

Відповідно статті 8 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість та згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. N 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» на додаткову відпустку мають право наступні працівники:

№ з/п	Посада	Тривалість щорічної	Підстава
-------	--------	---------------------	----------

		додаткової відпустки (календарних днів)	
1	Головний бухгалтер	4	п.58 розділу XXII додатку № 2 до постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290
2	Бухгалтер (фахівець I та II категорії)	4	п.58 розділу XXII додатку № 2 до постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290
3	Бібліотекар	4	п.58 розділу XXII додатку № 2 до постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290
4	Завідувач господарством	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
5	Інженер-електронник	4	п.58 розділу XXII додатку № 2 до постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290
6	Механік	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
7	Секретар-друкарка	4	п.58 розділу XXII постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290
8	Водій автотранспортного засобу	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1

9	Електрогазозварник	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
10	Комендант	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
11	Комірник	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
12	Шеф-кухар, кухар	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
13	Підсобний робітник	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
14	Прибиральник службових приміщень	4	п.60 розділу XXII постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290
15	Робітник з комплексного обслуговування будівель	4	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1
16	Завідувач господарства навчального	7	абзац другий ст. 8 Закону України «Про відпустки», рішення Ради трудового колективу від 04.01.2016р. №1

7. Порядок надання відпусток, час використання, поділ відпустки на частки

Згідно зі статтею 10 Закону України „Про відпустки” щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно зі щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання щорічних відпусток протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером роботи.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Згідно з частиною шостою статті 10 Закону України „Про відпустки” в разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Відповідно до частини сьомої статті 10 Закону України „Про відпустки”, щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві в праві отримати:

- 1) жінки — перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 2) жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 3) інваліди;
- 4) особам віком до вісімнадцяти років;
- 5) чоловіки, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 6) особи, звільнені після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;
- 7) сумісники — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 8) працівники, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- 9) працівники, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 10) працівники, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- 11) батьки — вихователі дитячих будинків сімейного типу;

12) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Час відпустки зараховується йому до стажу роботи, що дає право на трудову пенсію, що впливає у відповідних випадках на розмір допомоги по державному соціальному страхуванню, до спеціального стажу, що обчислюється відповідно до спеціального законодавства, і до стажу роботи, що дає право на щорічні відпустки.

Відповідно до статті 10 Закону України „Про відпустки” працівникам за їхньою заявою можна надавати щорічні додаткові відпустки одночасно або окремо від щорічної основної відпустки.

Статтею 79 КЗпП та статтею 12 Закону України „Про відпустки” допускається поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості, за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Ураховуючи, що щорічна відпустка може складатися зі щорічної основної та щорічних додаткових відпусток, кожна з її складових (у т. ч. додаткові відпустки) може бути поділена на частини, а також включатися до складу основної безперервної частини щорічної відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Надання невикористаної частини відпустки з наступним звільненням дає можливість працівникові скористатися правами, передбаченими законодавством

8. Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення Адміністрацією терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки;

2) несвоєчасної виплати Адміністрацією заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 Закону «Про відпустки»).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою Адміністрації, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за

погодженням Радою трудового колективу у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи закладу, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. (Частина третя статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV від 10.07.2003)

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і Адміністрацією. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону «Про відпустки».

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

9. Стаж роботи, що дає право на щорічну відпустку

Право на щорічну основну і додаткові відпустки визначається стажем роботи, який обчислюють відповідно до статті 9 Закону України „Про відпустки”.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховується час:

- 1) фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- 2) коли особа фактично не працювала, але за нею згідно із законодавством збереглося місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у т.ч. оплачений вимушений прогул, спричинений незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);
- 3) коли особа фактично не працювала, але за нею збереглося місце роботи (посада) та виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, окрім частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 4) коли особа фактично не працювала, їй не виплачувалася зарплата, але за нею збереглося місце роботи (посада). Це періоди, коли працівник був у відпустці без збереження заробітної плати відповідно до ст.ст. 25, 26 Закону України „Про відпустки”.
- 5) навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- 6) навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, **не зараховується:**

- час частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною, що надається відповідно до медичного висновку, до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки зараховуються:

- 1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;
- 2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;
- 3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

10. Графік відпусток

Черговість надання відпусток визначається графіком, який затверджує директор за погодженням з Радою трудового колективу і доводить до відома всіх працівників. Під час складання графіка ураховують інтереси закладу, особисті інтереси працівників та можливості для їхнього відпочинку.

Порядок надання відпусток повинен бути конкретизований таким обов'язковим внутрішнім (локальним) нормативним актом, як правила внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП).

11. Порядок відкликання з відпустки

Статтею 12 Закону України „Про відпустки” передбачена можливість керівника відкликати працівника із щорічної відпустки. Проте відкликання допускається лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або майна закладу.

Відкликання оформляється наказом директора. Такий наказ матиме законну силу, якщо до його видання відкликання працівника погоджено із радою Трудового колективу, є згода працівника на відкликання зі щорічної відпустки та вказано умову, що основна частина щорічної відпустки становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану відпустку можна переносити на інший період – за домовленістю між працівником та роботодавцем.

У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

12. Виплата грошової компенсації за невикористані дні відпустки

Відповідно до статті 24 Закону України „Про відпустки” працівник у разі звільнення має право на отримання грошової компенсації за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі переведення працівника 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.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією за умови, що тривалість наданої за робочий рік щорічної і додаткових відпусток становить не менше ніж 24 календарних дні. При цьому під додатковими маються на увазі лише відпустки, передбачені пунктом 1 статті 4 Закону України „Про відпустки”, а не інші додаткові відпустки, наприклад у зв'язку з навчанням, оскільки щорічні основна та додаткові відпустки надаються за робочий, а не календарний рік.

13. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням

Статтею 216 КЗпП України та ст.15 Закону України „Про відпустки” визначено право на відпустку у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі працівників, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання. Надаються такі додаткові оплачувані відпустки в календарних днях упродовж навчального, а не календарного року. Відпустки у зв'язку з навчанням не діляться на частини, не переносяться на інший період, не продовжуються на кількість святкових та неробочих днів.

Тривалість додаткової оплачуваної відпустки диференціюється за цілою низкою критеріїв:

- форми навчання (вечірня, заочна);
- рівень акредитації навчального закладу;
- курс, на якому працівник навчається.

14. Творчі відпустки

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, монографії, довідника чи наукової праці. Але претендувати на них можуть тільки ті працівники (за основним місцем їх роботи), які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою.

Надання творчої відпустки оформлюється наказом директора.

Творчі відпустки не можна ділити, переносити, а невикористані її дні не компенсують. Але за бажанням працівника, у разі якщо творча відпустка збігається з основною щорічною, її можна переносити.

Творчу відпустку не надають особам, які закінчили відповідну аспірантуру, а також здобувачу одного й того ж наукового ступеня повторно.

15. Соціальні відпустки

Соціальні відпустки надаються відповідно до статей 17, 18, 19, 20 Закону України „Про відпустки” та ст. 179-182-1, Кодексу Законів про працю України. Відповідно до статті 179 КЗпП України надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, на підставі медичного висновку, тривалістю:

- 1) до пологів - 70 календарних днів;
- 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Тобто, післяпологова частина відпустки коригується у випадку, якщо відпустка до пологів виявилася більше чи менше встановленої тривалості.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей), починаючи з дня усиновлення. У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

Відпустки жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами надають на підставі заяви та листка тимчасової непрацездатності (наказ не видається).

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 з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівникові, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

Заклад за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Формулювання «відпустка більшої тривалості» означає можливість лише продовження відпустки, в якій перебуває жінка (інша особа, яка фактично здійснює догляд), але не надання такої відпустки після того, як жінка вийшла на роботу після досягнення дитиною трирічного (шестирічного) віку.

До досягнення дитиною шестирічного віку жінці надається відпустка без збереження заробітної плати, якщо дитина має потребу в домашньому догляді, тривалістю визначеною в медичному висновку.

Відпустки:

- 1) для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку,
- 2) частково оплачувана відпустка та відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості,
- 3) відпустка без збереження заробітної плати до досягнення дитиною шестирічного віку, тривалістю визначеною медичним висновком, - можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається одна незалежно від того, скільки в сім'ї дітей віком до трьох років. Чинним законодавством не передбачено одночасного перебування матері і батька або іншого родича у відпустках для догляду за дітьми однієї сім'ї до досягнення ними трирічного віку.

За бажанням жінки або осіб, зазначених вище, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною.

16. Відпустка без збереження заробітної плати

Відповідно до статті 25 Закону України „Про відпустки” працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

Закон України „Про відпустки” передбачає надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати:

- 1) відпусток, наданих працівникам у силу суб'єктивного права, яке належить їм за законом (стаття 25 Закону);
- 2) відпусток без збереження заробітної плати, наданих за погодженням сторін (стаття 26 Закону).

Час надання відпустки без збереження заробітної плати в одних випадках визначається самим працівником у межах дії обставин, зазначених у статті 25 Закону України „Про відпустки”, а інших випадках підлягає погодженню з власником.

Незалежно від того, надають відпустку в обов'язковому порядку чи за домовленістю сторін, працівнику треба написати заяву на ім'я директора, де повинен зазначити на сімейні обставини або інші причини, які зумовили потребу у відпустці. Директор видає наказ про надання її працівнику. В наказі при зазначенні кількості відпускних днів пишуть: «Без оплати».

16.1. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку.

Директор зобов'язаний надати працівникові відпустку без збереження заробітної плати в таких випадках:

- 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, зазначеним у частині 3 ст.18 та частині 1 ст.19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет 1 типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною 16-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 21 календарного дня щорічно;
 - 6) пенсіонерам за віком та інвалідам 3 групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
 - 7) інвалідам 1 та 2 групи - 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, падчерки), 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;
 - 10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
 - 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку;
 - 12) 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;
 - 13) 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;
 - 14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
 - 15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
 - 16) 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 шестимісячного терміну безперервної роботи.
- Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

16.2. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

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.

При наданні цієї відпустки обов'язково, щоб сторони дійшли спільної згоди щодо відпустки, тобто самого бажання працівника тут замало.

17. Розгляд спорів щодо відпусток

Спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю.

Від Адміністрації

Від трудового колективу

_____ В.Я. Білокінь

_____ М.М. Савченко