# 

# I

Конституционное право - это ведущая отрасль права Украины, поскольку нормы его законодательства регламентируют наиболее важные общественные отношения: основы конституционного строя; правовой статус гражданина; территориальное устройство; организацию и функционирование государственной власти; органов местного и регионального самоуправления; символы государства и т.д. Нормами Конституционного права регламентируются общественные отношения, устанавливаются основные правовые принципы для иных отраслей права Украины.

Основным источником любой отрасли права является Конституция Украины, обладающая на территории республики высшей юридической властью.

В соответствии с этим конституционное право связано также и с трудовым правом, поскольку Конституция Украины определяет основные трудовые права и обязанности граждан, которые находят дальнейшее развитие в нормах трудового права. Конституция Украины закрепляет право каждого гражданина труд, на вознаграждение за труд, право на условия труда, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены труда, право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни и т.д.

Также Конституция Украины закрепляет право гражданина на отдых.

Это право обеспечивается предоставлением дней еженедельного отдыха, а также оплачиваемого ежегодного отдыха, установлением сокращенного рабочего дня для отдельных профессий и производств, сокращенной продолжительности работы в ночное время (ст. 45 Конституция Украины)

# Глава II

## Понятия и виды времени отдыха по трудовому праву Украины

В числе основных конституционных прав граждан Украины предусмотрено право на отдых.

Временем отдыха считается та часть календарного времени, в течение которого работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей и могут использовать его по собственному усмотрению.

По трудовому законодательству в составе свободного от работы времени различаются:

1. Перерывы в течение рабочего дня,
2. Еженедельный отдых
3. Праздничные дни
4. Дополнительные отпуска,
5. Отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня,

Работа без отдыха в течение полного рабочего дня отрицательно воздействует на здоровье работника, поэтому законодательство предусматривает представление различных перерывов. Они даются всем работникам (обеденный перерыв). Кроме того, существуют, иные перерывы для отдельных категорий работников служащие разным целям (например, занятым в холодное время года на открытом воздухе грузчикам - перерыв на отдых, обогревание). (ст.66, 168 КЗоТ Украины.)

Перерывом для отдыха и питания (обеденным перерывом) пользуются все рабочие и служащие. Он продолжается не более 2-х часов. Особенность такого перерыва состоит в том, что он не включается в рабочее время. Работники вправе использовать его по своему усмотрению, в том числе, отлучаясь с места работы (ст.66 КЗоТ Украины).

Обеденные перерывы должны предоставляться, как правило, через 4 часа после начала работы. Конкретное время начала и окончания перерыва определяется в правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых трудовым коллективом предприятия (ст.66 КЗоТ Украины).

На предприятиях, в крупных учреждениях, организациях перерывы для отдыха и питания чаще всего устанавливаются по сменам, цехам, отделам, лабораториям и др. подразделениям. Делается это для того, чтобы обеспечить всем работникам возможность быстро и удобно пообедать в одном из пунктов питания предприятия. В малочисленных учреждениях и организациях, как правило, устанавливается единый для всех сотрудников обеденный перерыв.

Продолжительность обеденного перерыва в законодательстве определена по максимуму - не более 2 часов. Минимальная его продолжительность правовыми нормами не установлена. Обычно такой перерыв дается не менее чем на полчаса. На работах, где по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перерывы в целях охраны труда введены для ослабления неблагоприятного воздействия отдельных видов работ на организм работника. Регламентируются они специальными нормативными актами.

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не отапливаемых помещениях (например, холодильниках, холодильных камерах), грузчикам, а также другим категориям трудящихся в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст.168 КЗоТ Украины).

Категории работников, которым предоставляются перерывы для обогревания, число и продолжительность перерывов, места для обогревания определяет администрация. Распоряжение о предоставлении перерывов, прекращении работы или уменьшении ее продолжительности дает администрация. Самовольно устанавливать перерывы или прекращать работу работники не имеют права.

Перерывы в целях охраны жизни и здоровья работников предусмотрены на некоторых видах работ правилами по техники безопасности (электроприборы при грозе выключаются).

Перерывы для кормления ребенка (ст.183 КЗоТ Украины) предоставляются женщинам помимо общего перерыва для отдыха и питания не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут. Данные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Ежедневный отдых

Под ежедневным отдыхом понимается перерыв между окончанием работы и ее началом в следующий день. Продолжительность такого отдыха при любом режиме труда вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности работы в предшествующий рабочий день.

На сменных работах должна соблюдаться установленная продолжительность междусменного отдыха. В случае сменного режима работы продолжительность перерыва в работе между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предыдущей смене (включая и время перерыва на обед) (ст.59 КЗоТ Украины).

Переход из одной смены в другую должен происходить через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности (ст.58 КЗоТ Украины).

Еженедельный отдых.

Все рабочие и служащие имеют право на еженедельный непрерывный отдых. Он исчисляется со времени окончания работы в последний рабочий день недели до начала работы в первый рабочий день следую щей недели.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха бывает различной, так как она зависит от вида рабочей недели (5-ти или 6-тидневная), графика сменности, длительности рабочего дня или смены и т.п. Законодательством установлено, что продолжительность такого отдыха должна быть не менее 42 часов (ст.70 КЗоТ Украины).

В еженедельное непрерывное время отдыха включаются выходные дни. В соответствии со ст.67 КЗоТ Украины при пятидневной рабочей неделе трудящимся предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день может быть определен законодательством. Если же такого установления нет, то второй выходной день определяется графиком работы предприятия. На предприятиях, учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры и музеи и т.д.), выходные дни устанавливаются местными Советами Народных депутатов (ст.68 КЗоТ Украины). При определенных обстоятельствах у администрации предприятия может возникнуть производственная необходимость привлечения к работе в выходной день отдельных рабочих и служащих. Это допускается при наличии одновременно трех условий:

1. Привлечение отдельных работников к работе в их выходные дни возможно только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Украины и КЗоТ (ст.71 КЗоТ Украины).
2. Только по письменному приказу администрации предприятия, организации, учреждения (ст.63 КЗоТ Украины).
3. К работе в выходные дни запрещено привлекать определенные категории работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.176 КЗоТ Украины), работников моложе 18 лет (ст.192 КЗоТ Украины)

Праздничные дни.

Помимо еженедельных выходных дней, рабочие и служащие освобождаются от работы также в праздники. В соответствии с законодательством в настоящее время праздничными считаются следующие дни:

1. 1 января - Новый год
2. 7 января - Рождество Христово
3. 8 марта - Международный женский день
4. 1 и 2 мая - День международной солидарности трудящихся
5. 9 мая - День Победы
6. 28 июня - День Конституции Украины
7. 24 августа - День Независимости Украины
8. 7 и 8 ноября - годовщина Великой Октябрьской социалистической революции

Работа также не производится в дни религиозных праздников:

1. 7 января - Рождество христово
2. один день (воскресенье) - Пасха
3. один день (воскресенье) - Троица (ст.73 КЗоТ Украины).

Вместе с тем имеется много предприятий, работающих в праздники. Допускается такая работа на непрерывно действующих предприятиях, остановить которые нельзя по производственно-техническим причинам, а также на предприятиях, связанных с постоянным непрерывным обслуживанием населения. Могут производиться в праздники неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст.73 КЗоТ Украины).

Работа в указанные дни компенсируется повышенной оплатой. Её размеры и порядок предоставления, а также случаи, когда работа в праздники компенсируется другим днем отдыха, регулируются ст.107 КЗоТ Украины. По желанию работника вместо повышенной оплаты за работу в праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Накануне праздничных дней продолжительность работы трудящихся уменьшается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. В условиях шестидневной рабочей недели продолжительность труда в предвыходные дни не может превышать 5 часов (ст.54 КЗоТ Украины).

# ГЛАВА III

## ОТПУСКА

Основной отпуск.

В соответствии с Конституцией Украины граждане нашей страны пользуются правом на ежегодное свободное от основной работы время. Для отдыха им предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска. В некоторых случаях работники могут получить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав каждого работника. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотношениях с предприятием. Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков обеспечивается право работников на отпуск.

Закрепляя право на отдых в качестве неотъемлемого права каждого, Конституция Украины, вместе с тем, предусматривает, что установленный законом ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется не всем гражданам, занимающимся той или иной трудовой деятельностью, а только работающим по трудовому договору или находящемся в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями.

Там же, где трудовой договор отсутствует и нет трудовых отношений, говорить об обеспечении права на отпуск не имеет смысла. Лицо, занимающееся индивидуальной трудовой деятельностью, само решает вопрос об отпуске.

Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой должности, формы оплаты труда, режима, условий труда, срока трудового договора.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск на общих основаниях имеют и лица, работающие по найму у отдельных граждан в качестве домашней работницы, шофера, секретаря, няни и т.п.

Администрация не может лишить рабочих и служащих отпуска полностью или частично. Это относится как к основному, так и к дополнительным отпускам. Лишь за прогул без уважительных причин продолжительность отпуска уменьшается на число дней прогула, но при этом она не может быть менее 12 рабочих дней.

За время отпуска за работником сохраняется место работы и средний заработок (ст.74 КЗоТ Украины), что является важнейшей гарантией использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха.

В соответствии со ст.40 КЗоТ увольнение работника по инициативе администрации во время пребывания его в ежегодном отпуске не допускается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Запрещается в этот период и перевод на другую работу. Но сам работник в праве во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено либо утрачено в период работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск (ст.83 КЗоТ). Сам работник так же не имеет права отказаться от отпуска.

Право на ежегодный отпуск возникает у работника с первого дня работы. Но для его получения необходим определенный стаж работы у данного работодателя и только при наличии такого стажа работник может требовать отпуск, а работодатель обязан его предоставить.

Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ст.9 закона Украины «Об отпусках». В этот стаж включаются:

1. Фактически проработанное время, т.е. время, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. Это основа стажа для получения отпуска и его наибольшая часть.
2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось его место работы (должность) и заработная плата полностью или частично.

Сюда относится:

1. время выполнения работником государственных или общественных обязанностей (например, время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом, осуществлении избирательного права, явки по вызову органов дознания и т.д.);
2. время ежегодных оплачиваемых отпусков и учебных отпусков;
3. время обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и сохранением места работы (должности) и заработка;
4. время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;
5. дни освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха.

В стаж для отдыха включается и время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе.

1. Время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

По действующему законодательству пособие по государственному социальному страхованию выдается при:

1. заболевании (травме), связанном с потерей трудоспособности,
2. санаторно-курортном лечении,
3. болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним; карантине;
4. протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия
5. отпуске по беременности и родам
6. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и ему выплачивалась заработная плата в порядке, определенном статьей 25 и частью второй статьи 26 закона Украины «Об отпусках».
7. Время учебы с отрывом от производства менее 10 месяцев на дневных отделениях профессиональных учебных заведений
8. Время обучения новым профессиям лиц, уволенных в связи с изменениями в организации производства
9. Другие периоды работы, предусмотренные законодательством

Если какие-либо периоды не включаются в стаж для отпуска, то происходит так называемое "смещение" рабочего года. Конец рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, которые исключаются из стажа для отпуска.

Основной единицей для исчисления стажа является месяц. Лишь в порядке исключения число дней работы, составляющее меньше месяца, принимается в расчет.

При исчислении стажа, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели не имеет значения. Различным будет лишь размер оплаты времени отпуска.

Ежегодный отпуск - это общее понятие, включающее в себя все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, на которые работник имеет право в течение рабочего года.

Отпуска прежде всего подразделяются на ежегодные основные и дополнительные. Оба эти отпуска предоставляются за работу и для отдыха. Отличие этих отпусков заключается в продолжительности, основаниях и порядке предоставления.

Ежегодный отпуск обычно выступает как сумма основного и дополнительного отпусков, на которые работник имеет право. Для получения дополнительного отпуска условия и характер работы, а также некоторые другие обстоятельства, с которыми связано возникновение права на его получение, являются определяющими. А основной отпуск гарантирован работнику независимо от того, где он работает и какую работу выполняет.

В зависимости от продолжительности различают отпуска: минимальный и удлиненный.

Минимальная продолжительность ежегодного отпуска, в соответствии с законом Украины «Об отпусках», не менее 24 рабочих дней.

Значительное число работников пользуются в соответствии с законодательством удлиненными отпусками. Удлиненными называют отпуска, продолжительность которых выше минимальной. Удлиненный основной отпуск устанавливается работникам с учетом характера и специфики трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств.

Например, в соответствии со ст.75 КЗоТ ежегодный отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее одного календарного месяца

На разных предприятиях используются различные режимы труда:

1. по режиму 5-дневной рабочей недели с 2-мя выходными днями,
2. по режиму 6-дневной рабочей недели, с 1-м выходным днем,
3. по скользящему графику и т. д.

Суббота является по календарю рабочим днем и она включается в число дней отпуска, воскресенье и праздничные нерабочие дни, приходящиеся на отпускное время, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются. В том случае, когда праздничный день совпадает с воскресным, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день и в число дней отпуска не включается. Для того чтобы работник знал время своего отпуска, составляется график.

На продолжительность отпуска влияет вид работы и условия труда, стаж и различные льготы.

Дополнительный отпуск

Многие рабочие и служащие помимо ежегодного основного отпуска получают дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска предоставляются:

1. работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
2. работникам, занятым в определенных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии
3. работникам с ненормированным рабочим днем
4. работникам, работающим в условиях Крайнего севера и в приравненных к ним местностях
5. в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 76 КЗоТ)

Назначение дополнительных отпусков разное. Одни призваны компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе труда, другие стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере и т.д. Продолжительность дополнительных отпусков, установленных законодательством, колеблется от 1 до 36 рабочих дней и зависит от основания их представления.

В ряде предприятий народного хозяйства имеются производства, цеха, участки и отдельные рабочие места с неблагоприятными условиями труда. Поэтому для рабочих и служащих, занятых во вредных производствах, в целях охраны их здоровья установлены различные льготы и компенсации: сокращенное рабочее время. Этим трудящимся предоставляется и дополнительный отпуск.

Дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда продолжительностью 35 календарных дней. Список утвержден Кабинетом Министров Украины.

Список должен применяться на всех предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от их организационно-правовой формы при наличии вредных условий труда. Продолжительность дополнительного отпуска, установленная в Списке для выполняющих ту или иную работу, занимающих ту или иную должность-это минимальная гарантия для работника любого предприятия, занятого на данной работе. Если ранее предприятие не имело права расширять круг лиц, пользующихся дополнительными отпусками за работу с вредными условиями труда и увеличивать продолжительность этих отпусков по сравнению со Списком, то теперь никаких ограничений нет. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска по каждой из них обычно приводятся в коллективном договоре.

Нередко бывают случаи, когда рабочим и служащим, занятым в обычных условиях труда, поручают на определенный период выполнение обязанностей по профессиям и должностям с вредными условиями, включенными в Список. При таких обстоятельствах этим трудящимся также должен предоставляться дополнительный отпуск, пропорционально времени, проработанному во вредных условиях.

Дополнительные отпуска за стаж работы были установлены во многих отраслях народного хозяйства с тем, чтобы способствовать закреплению кадров. Их продолжительность и условия предоставления различны в каждой отрасли.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем был установлен в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время. Его продолжительность - до 7 рабочих дней согласно спискам должностей, работ, профессий, определенных коллективным договором, соглашением.

Администрация предприятия не имеет право самостоятельно расширять или сужать утвержденный в установленном порядке перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

При определении продолжительности дополнительного отпуска обычно учитывается круг обязанностей работника, нагрузка, возможность переработки в отдельные дни сверх нормы рабочего времени. Утвержденный размер отпуска не может в течение года меняться для конкретных должностей или работников. Изменение продолжительности отпуска допускается лишь при ежегодном утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Районы крайнего Севера и приравненные к ним местности отмечаются особыми климатическими условиями. В качестве одной из компенсацией рабочим и служащим, занятым в данных регионах, предоставляется дополнительный отпуск. В настоящее время такой дополнительный отпуск установлен и для работников других районов, в которых выплачиваются рабочий коэффициент и процентные надбавки к заработной плате.

Правом на дополнительный отпуск пользуются рабочие и служащие,

проработавшие в районах крайнего Севера или в приравненных к ним местностям не менее 1 месяца

При наличии у работника права на другие дополнительные отпуска (по вредности условия труда, за ненормированный рабочий день, за длительный стаж работы и т.д.) дополнительный отпуск за особые климатические условия предоставляется сверх них.

Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывается в срок отпуска.

Дополнительные отпуска в связи с учебой·

Право на образование является одним из важнейших конституционных прав граждан. Реальность и широта гарантий, обеспечивающих право на образование, дают возможность получения его и без отрыва от производства.

В целях создания надлежащих условий для сочетания работы и учебы трудовым законодательством установлены многочисленные льготы рабочим и служащим, успешно совмещающим труд с обучением. Среди этих льгот большое место занимает предоставление дополнительных отпусков для учебы, цель которых - дать работникам дополнительное свободное время для подготовки и сдачи экзаменов и зачетов, выполнение лабораторных работ и т.д.

Дополнительные отпуска предоставляются в связи с обучением без отрыва от производства, в средних общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантуре, а также некоторым категориям специалистов, повышающим квалификацию.

Дополнительные отпуска учащимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах.

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в вечерних и заочных средних общеобразовательных школах, законодательством установлены дополнительные учебные отпуска. Такой отпуск дается:

1. на период сдачи выпускных экзаменов в основной школе - 10 календарных дней
2. на период сдачи выпускных экзаменов в старшей школе - 23 календарных дня
3. на период сдачи переводных экзаменов в основной и старшей школе - от 4 до 6 календарных дней

За время отпуска сохраняется заработная плата из расчета тарифной ставки или оклада. Если работник допущен к экзаменам за курс девятилетней школы в порядке экстерната, то ему полагается дополнительный учебный отпуск продолжительностью 21 рабочих день, а сдающим экстерном экзамены на аттестат о среднем образовании - 28 рабочих дней. В обоих случаях за время отпуска сохраняется средний заработок.

Отпуска учащимся без отрыва от производства в профессионально - технических учебных заведениях

Рабочие и служащие могут повышать свою квалификацию без отрыва от производства в профессионально-технических училищах на вечерних отделениях. Таким лицам предоставляется дополнительный учебный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов продолжительностью 35календарных дней в течение года.

Отпуск в связи с учебой в высших учебных заведениях и аспирантуре

Трудовым законодательством для учащихся без отрыва от производства в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формой обучения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Их продолжительность также определена законом Украины « Об отпусках»

Разделение отпуска на каждую сессию по количеству дней определяет ректор института.

Если дополнительный учебный отпуск совпадает по времени с каким - либо другим отпуском, то совпавший отпуск переносится на другое время.

Творческий отпуск·

Творческий отпуск предоставляется работникам для окончания диссертационных работ, написания учебников и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность, порядок, условия предоставления оплаты творческих отпусков устанавливается Кабинетом Министров Украины.

Социальные отпуска

На основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемые отпуск в связи с беременностью и родами продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложнения родов рождения двух и более детей - семьдесят) календарных дней после родов. День родов считается первым днем послеродового отпуска. Такой отпуск предоставляется также женщинам, усыновившим новорожденных детей, со дня усыновления до исполнения ребенку пятидесяти шести дней

Кроме того, предусмотрено, что женщинам по их желанию даются отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за время отпуска пособия по государственному соцстрахованию (ст.179 КЗоТ Украины).

Если мать не может ухаживать за ребенком, то отпуск по уходу на этот период может быть предоставлен его отцу или иному лицу, фактически ухаживающему за ребенком.

Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка - инвалида, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый пятидневный отпуск.

Порядок использования отпусков·

Каждый год работнику должен предоставляться ежегодный отпуск (ст.74 КЗоТ). Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу.

Законодательство предусматривает различный порядок представления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается - первый или последующие.

По общему правилу в первый год работы отпуск предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 79 КЗоТ).

Но есть случаи, когда отпуск за первый год работы предоставляется до истечения 11 месяцев, по взаимной договоренности между работников и работодателем отпуск в первый год работы может быть предоставлен авансом.

Иногда это просто необходимо, например, при открытии нового предприятия на работу одновременно нанимается большое количество работников и предоставление им отпуска на 12-м месяце может вызвать остановку производства.

Некоторые случаи, когда работодатель может предоставить работнику отпуск на первом году работы до истечения 11 месяцев, оговорены в законодательстве. Так, в соответствии со ст. 81 КЗоТ лицам, переведенным из одного предприятия, учреждения, организации на другое, отпуск может быть предоставлен до истечения 11 месяцев работы после перевода

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в том числе и до наступления права на его получение, т.е. авансом, в соответствии с графиком отпусков.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушений нормальной работы предприятия. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса. Исходя из необходимости обеспечения нормальной работы предприятия, в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте может устанавливаться предельная численность работников того или иного подразделения, одновременно уходящих в отпуск (например, не более 15% общей численности подразделения). Предусматривается правило о том, что руководителю подразделения и его заместителю отпуск одновременно не предоставляется и т.п.

При составлении графика необходимо учитывать, что для некоторых категорий работников законодательством в качестве льготы предусмотрено право использовать отпуск в определенное время, либо в любое удобное время года. К таким лицам относятся, например, работники моложе 18 лет. Им ежегодный отпуск может быть использован в любое удобное для них время года (ст. 195 КЗоТ);

Если работник во время отпуска заболел и его заболевание удостоверено справкой лечебно-профилактического учреждения то отпуск продлевается на число дней болезни

В ряде случаев в интересах работника возникает потребность разделить отпуск на части. Использование отпуска по частям (например, два раза в рабочем году) позволяет восстановить работоспособность, а также способствует повышению производительности труда.

Возможность разделения отпуска на части предусмотрена КЗоТ Украины. В ст. 79 сказано, что отпуск может быть разделен на части по соглашению работника с администрацией

Отпуск можно делить на несколько частей, но учитывая требования международных норм о труде, при таком разделении отпуска одна его часть (неделима) должна быть не менее 6 рабочих дней для взрослых и двенадцати дней для лиц моложе 18 лет.

Отпуск должен предоставляться ежегодно и в установленный графиком срок, но возможны случаи необходимости перенесения отпуска на следующий год.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок:

1. при временной нетрудоспособности работника;
2. при выполнении работником государственных или общественных обязанностей,
3. в других случаях, установленных законодательством

Если причины, препятствующие использованию отпуска, наступили в период отпуска, то он автоматически продлевается на соответствующее число дней.

Запланированный работнику отпуск переносится на следующий рабочий год только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия (ст. 80 КЗоТ).

Для перенесения отпуска необходимо согласие работника и соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия. Нет таких оснований, по которым можно перенести отпуск на следующий рабочий год без согласия работника. Вторым необходимым условием является использование части отпуска продолжительностью не менее 6 рабочих дней в течение данного рабочего года, и следовательно, переносить можно на следующий рабочий год только частью отпуска, превышающую 6 рабочих дней (ст.80 КЗоТ). Шестидневный отпуск нужно использовать до конца того рабочего года, за который он предоставляется. Неиспользованная часть отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год или предоставлена отдельно.

Во всех случаях, даже по просьбе работника, запрещается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного отпуска несовершеннолетним и лицам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда. Они должны пользоваться отпуском ежегодно.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. (ст. 83 КЗоТ)

Исчисление заработной платы за время отпуска

За время отпуска за работником сохраняется средний заработок, выплата которого перед уходом в отпуск является обязательной. В соответствии со ст.115 КЗОТ причитающаяся работнику сумма отпускных должна быть выплачена не позднее чем за три дня до начала отпуска. Невыплата отпускных сумм накануне отпуска может служить основанием для переноса использования отпуска в другое время.

Порядок исчисления заработной платы работникам за время ежегодных отпусков устанавливается Кабинетом Министров Украины.

При прекращении трудового договора независимо от основания увольнения работник должен получить компенсацию за все неиспользованные ко дню увольнения отпуска.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается, если работник увольняется в связи:

1. призывом или поступлением на военную службу
2. переводом работника с его согласия на другое предприятие или переходом на выборную должность
3. отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказом от продолжения работы в связи с изменением существующих условий труда
4. ликвидации предприятия, с сохранением численности или штата работников
5. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующее выполнению данной работы
6. неявка на работу в течение более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании
7. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
8. направлением на учебу;
9. уход на пенсию.

Отпуска без сохранения заработной платы

Такие отпуска предоставляются по различным основаниям и имеют разное целевое назначение. Во время отпуска без сохранения заработной платы, за работником сохраняется место работы (должность). Это означает, что в период отпуска его нельзя уволить по инициативе администрации (за исключением полной ликвидации предприятия, учреждения, организации) или перевести на другую работу.

Отпуска без сохранения заработной платы обычно подразделяются на те, которые:

а) администрация обязана предоставить по заявлению работника;

б) предоставляются по согласованию сторон (т.е. администрация вправе отказать работнику).

Все случаи, когда отпуск без сохранения заработной платы администрация по просьбе работника обязана ему предоставить, перечислены в законодательстве. При этом указывается и предельная продолжительность отпусков.

Трудовым законодательством предусмотрен ряд оснований, когда администрация может, но не обязана по просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, может быть представлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 84 КЗоТ). Но не более 15 календарных дней

Уважительными причинами обычно признаются:

1. вступление в брак,
2. похороны близких родственников и др.

В коллективных договорах некоторых предприятий оговариваются причины, по которым работникам предоставляются кратковременные отпуска, иногда определяются их сроки. Также в коллективном договоре может устанавливаться правило об обязательном предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по причинам семейного характера по заявлению работника.

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы должен оформляться приказ (распоряжение) об отпуске.

По договоренности работника с администрацией отпуск без сохранения заработной платы может быть впоследствии отработан. Возможность отработки определяет администрация. Инициатива может исходить от любой из сторон, т.к. работник часто сам заинтересован отработать отпуск, чтобы не потерять в заработке. Но администрация не имеет права вносить предложения отработки тех отпусков, которые она обязана предоставить. Это может сделать только сам работник.

Отпуск отрабатывается в нерабочее время (выходные дни, после работы). Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, предупредив об этом администрацию.

# 

# Глава IV

## Защита и гарантия права на отпуск.

На практике встречаются случаи нарушения права на отпуск.

Надзор за соблюдением законодательства об отпусках осуществляют специально уполномоченные на это государственные органы и инспекции, которые являются независимыми в своей деятельности от владельца или уполномоченного им органа.

Контроль за соблюдением законодательства об отпусках осуществляют в пределах своей компетенции центральные и местные органы государственной исполнительной власти и профсоюзные органы.

Высший надзор за соблюдением и применением законодательства об отпусках осуществляется Генеральным прокурором Украины и подчиненными ему прокурорами.

Лица, виновные в нарушении законодательства об отпусках, несут ответственность согласно законодательству.

Споры, возникающие относительно предоставления отпусков, рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

# Список литературы

1. Конституция Украины
2. Кодекс законов о труду Украины
3. «Трудове право», Прокопенко В.I.; К, 1996
4. Гражданское право Украины, часть I-II , Пушкин А.А., Харьков, 1996
5. Закон Украины « Об отпусках»

**Содержание**

Ãëàâà I

Ãëàâà II

Ïîíÿòèÿ è âèäû âðåìåíè îòäûõà ïî òðóäîâîìó ïðàâó Óêðàèíû

Ïåðåðûâû â òå÷åíèå ðàáî÷åãî äíÿ,

Åæåäíåâíûé îòäûõ

Åæåíåäåëüíûé îòäûõ.

Ïðàçäíè÷íûå äíè.

ÃËÀÂÀ III

ÎÒÏÓÑÊÀ

Îñíîâíîé îòïóñê.

Äîïîëíèòåëüíûé îòïóñê

Äîïîëíèòåëüíûå îòïóñêà â ñâÿçè ñ ó÷åáîé·

Òâîð÷åñêèé îòïóñê·

Ñîöèàëüíûå îòïóñêà

Ïîðÿäîê èñïîëüçîâàíèÿ îòïóñêîâ·

Èñ÷èñëåíèå çàðàáîòíîé ïëàòû çà âðåìÿ îòïóñêà

Îòïóñêà áåç ñîõðàíåíèÿ çàðàáîòíîé ïëàòû

Ãëàâà IV

Çàùèòà è ãàðàíòèÿ ïðàâà íà îòïóñê.

Ñïèñîê ëèòåðàòóðû