

ЩОРІЧНА ОСНОВНА ВІДПУСТКА

Стаття 6 Закону України "Про відпустки "

Ці положення не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким устанавлюється іншими актами законодавства

НЕ МЕНШ ЯК 24 К. ДН.

Працівникам за відпрацьований робочий рік



24 + 4 К. ДН.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин.



Працівникам, зайнятих на підземних гірничих роботах в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів та невоснізованих працівників гірничорятувальних частин

26 К. ДН.

Особам з інвалідністю III групи



30 К. ДН.

Воснізованому особовому складу гірничорятувальних частин, особам з інвалідністю I і II груп



28 К. ДН.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 м і нижче.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв



31 К. ДН.

Особам віком до 18 років



ДО 56 К. ДН.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам



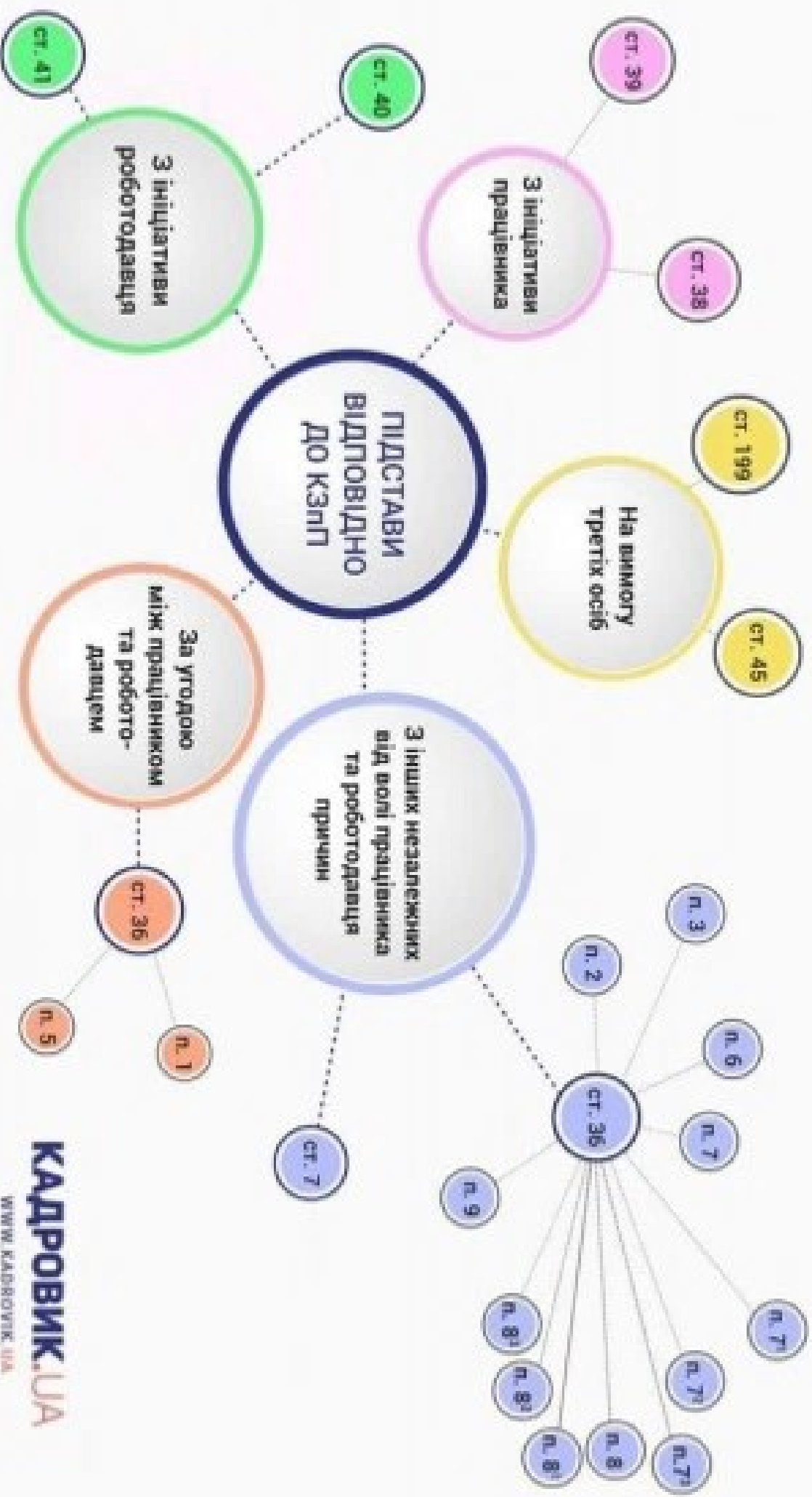
ІНША ТРИВАЛІСТЬ

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу



ПІДСТАВИ ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА

Звільнення – це припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем.



СУМІСНИЦТВО

КАДРОВИК.UA

1

Постанову № 245
і Наказ № 43
СКАСОВАНО

Як і раніше, основний критерій робіт за сумісництвом – це робота за окремим трудовим договором



2

У статті 102-1 КЗпП з'явилося визначення поняття "сумісництво"

СУМІСНИЦТВОМ

вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця-фізособи



3

ІЗ СУМІСНИЦТВА НА ОСНОВНЕ

Якщо працівник-сумісник звільняється з основного місця роботи, і є необхідність змінити місце роботи за сумісництвом на основне (і навпаки), потрібно звільнити працівника з роботи за сумісництвом і прийняти на роботу на основне місце роботи, видаючи відповідні накази



**УЖЕ НЕ ДІЮТЬ
2 НОРМИ**

Тривалість роботи за сумісництвом працівників державних підприємств не може перевищувати 4 годин на день і повного робочого дня у вихідний день.



Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

5

НЕ ДІЄ

ПЕРЕЛІК робіт, які не є сумісництвом

Втратив чинність Наказ № 43. Відповідно втратив чинність і цей Перелік



ЯК І РАНІШЕ

Сумісництво буває внутрішнє і зовнішнє

7

ЩОДО ОПЛАТИ

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують зарплату за фактично виконану роботу

6



ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ТА СКОРОЧЕННЯ:

ПОПЕРЕДЖАТИ ЧИ НЕ ПОПЕРЕДЖАТИ ЗА 2 МІСЯЦІ?

Зміна істотних умов праці

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці

здійснюється **не пізніше як до запровадження таких умов.**

УВАГА! Під час воєнного стану **не потрібно попереджати за 2 місяці.**



ПРАЦІВНИК НЕ ЗГОДЕН

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то **трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП**



КАДРОВИК.UA

КАДРОВИК.UA

КАДРОВИК.UA

КАДРОВИК.UA

КАДРОВИК.UA

КАДРОВИК.UA

Скорочення

Звільнення у зв'язку зі скороченням допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

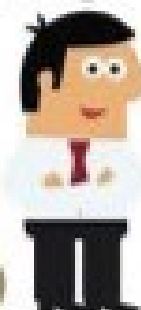
Про скорочення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 2 місяці.

Роботодавець має запропонувати працівникові наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо



ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО

Не встановлено обмежень щодо заборони скорочення працівників під час воєнного стану.



При скороченні враховується переважне право на залишенні на роботі. Категорії працівників, які мають таке право, зазначені у ст. 42 КЗпП.

УВАГА! Як і раніше, **попереджаємо за 2 місяці.**

ВІК ДИТИНИ, ДО ЯКОГО НАДАЄТЬСЯ ДОДАТКОВОЇ СОЦІАЛЬНА ВІДПУСТКА

КАДРОВИК.UA

КОМУ?

КАДРОВИК.UA



Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років

ДО 15 РОКІВ



Одному з батьків, які мають дитину з інвалідністю

ДО 18 РОКІВ



Одному з батьків, які усиновили дитину

ДО 18 РОКІВ



Одному із прийомних батьків

ДО 18 РОКІВ

Одинокій матері



ДО 18 РОКІВ

Матері (батьку) особи

з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи



БЕЗ ОБМЕЖЕНЬ У ВІЦІ



Батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі)

ДИТИНА З ІНВАЛІДНІСТЮ — ДО 18 РОКІВ

ОПІКУН — ДО 14 РОКІВ

ДАЛІ ПІКЛУВАЛЬНИК — ДО 18 РОКІВ

ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ — БЕЗ ОБМЕЖЕНЬ У ВІЦІ



КАДРОВИК.UA

СКІЛЬКИ?

КАДРОВИК.UA

Тривалістю 10 к. дн. За наявності кількох підстав — загальна тривалість не може перевищувати 17 к. дн.

НАДАННЯ ДОДАТКОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПУСТКИ ОДНОМУ З БАТЬКІВ

КОМУ?



Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину



Матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи



Батьку 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)

Одинокій матері



Одному із прийомних батьків



Особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи



КАДРОВИК.UA

СКІЛЬКИ?

КАДРОВИК.UA

Тривалістю 10 к. дн. За наявності кількох підстав — загальна тривалість не може перевищувати 17 к. дн.

УМОВА

Один з батьків має право на додаткову соціальну відпустку за умови, що інший з подружжя в поточному календарному році не скористався своїм правом на цю відпустку

ЯК ПІДТВЕРДИТИ?

На думку Мінекономіки, роботодавцю може бути надано будь-який належно оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується, що іншому з батьків дитини не надавалася така відпустка

КАДРОВИК.UA

ВАЖЛИВО!

КАДРОВИК.UA

Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені ст. 75 і 76 КЗпП, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами

ВІДПУСКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

КАДРОВИК.UA



СКІЛЬКИ?

Жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

ДО ПОЛОГІВ

70 календарних днів

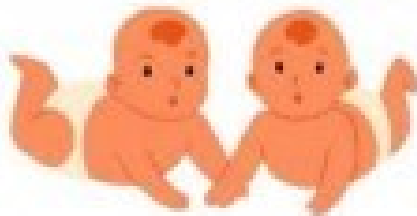
ПІСЛЯ ПОЛОГІВ

56 календарних днів,
починаючи з дня пологів



А ЯКЩО ДВОЄ І БІЛЬШЕ ДІТЕЙ?

У разі народження 2 і більше дітей надається відпустка після пологів 70 календарних днів



А ЯКЩО УСКЛАДНЕННЯ?

У разі ускладнення пологів надається відпустка після пологів 70 календарних днів

НА ПІДСТАВІ ЧОГО?

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається на підставі **медичного висновку**



ЯКІ ЗМІНИ?

29.07.2023 набрав чинності Закон України від 13.07.2023 № 3238-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами»

КАДРОВИК.UA

ЩО НОВОГО?

КАДРОВИК.UA

За бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю **70 к. дн.**, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів

ЗА ЯКОЇ УМОВИ?

У разі відсутності медичних протипоказань

ЯКА ТРИВАЛІТЬ?

Загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно **126 к. дн.**

ЯКЩО ДВОЄ І БІЛЬШЕ ДІТЕЙ АБО УСКЛАДНЕННЯ ПОЛОГІВ?

тривалість відпустки не може перевищувати сумарно **140 к. дн.**



ДОДАТКОВА СОЦІАЛЬНА ВІДПУСТКА: КОМПЕНСАЦІЯ

КОМУ? ЗА ЯКОЇ УМОВИ?

Перелік осіб — у частині першій ст. 19
Закону № 504/96-ВР та ст. 182-1 КЗпП

Один з батьків має право на додаткову
соціальну відпустку за умови, що
інший з батьків у поточному
календарному році не скористався
своїм правом на таку відпустку



КАДРОВИК.UA
WWW.KADROVIK.UA

КОЛИ?

КАДРОВИК.UA
WWW.KADROVIK.UA

Зазначена відпустка є соціальною і надається в будь-який час
календарного року, незалежно від відпрацьованого часу

ЯКЩО НЕ ВИКОРИСТАВ?

Якщо працівник, який має право на
соціальну відпустку, з якихось причин
не скористався цим правом у році
досягнення дитиною певного віку або
ж за кілька попередніх років, він має
право використати цю відпустку, і в
разі звільнення, незалежно від підстав,
йому має бути виплачена грошова
компенсація за всі невикористані дні
таких відпусток

ДВІ ВІДПУСКИ?

Щодо компенсації за додаткову
соціальну відпустку матері (батьку) за
період її (його) перебування у відпустці
по догляду за дитиною до досягнення
нею 3-річного віку — законодавством
про працю не передбачено надання
двох відпусток одночасно

КОМПЕНСАЦІЯ

Грошова компенсація
виплачується у разі
підтвердження, що один з
батьків не скористався
правом на додаткову
соціальну відпустку, за кожен
рік окремо

ДОКУМЕНТИ

Роботодавцю може бути
надано будь-який належно
оформлений та засвідчений
в установленому порядку
документ, у якому з
достатньою достовірністю
підтверджується, що
іншому з батьків дітей не
надавалася така соціальна
відпустка

ЩО ЗАРАХОВУЮТЬ ДО СТАЖУ РОБОТИ, ЩО ДАЄ ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ОСНОВНУ ВІДПУСТКУ?

1 Час фактичної роботи (в т. ч. на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка

2 Час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за державним соцстрахуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку

3 Час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому не виплачувалася зарплата у порядку, визначеному ст. 25 і 26 Закону № 504, за винятком відпустки без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею 6-річного віку

4 Час, коли працівник, стосовно якого встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, фактично не працював у зв'язку з позбавленням особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому не виплачувалася зарплата

5 Час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) та зарплата повністю або частково (у т. ч. час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у т. ч. шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалася місце роботи і посада на підприємстві на час призову

6 Час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців за денною формою навчання у закладах професійної (профтехнічної) освіти

7 Час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у т. ч. з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату

8 Інші періоди роботи, передбачені законодавством

