



Хмельницька обласна рада
Чемеровецький медичний фаховий коледж

ПОГОДЖЕНО

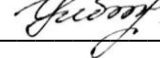
Протокол засідання
профспілкового комітету
працівників коледжу
04.01.2023 р. №1

Голова профкому

 Берладін І.П.

ПОГОДЖЕНО

Юрисконсульт

 Цибульська О.В.

**ПОРЯДОК
НАДАННЯ ОСНОВНОЇ ЩОРІЧНОЇ
ТА ДОДАТКОВОЇ ВІДПУСТКИ
ПРАЦІВНИКАМ
ЧЕМЕРОВЕЦЬКОГО МЕДИЧНОГО
ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ**

Чемерівці
2023

Інспектор з кадрів Чемеровецького медичного фахового коледжу повідомляє правила надання основної щорічної та додаткових відпусток працівникам коледжу відповідно до Закону України «Про відпустки», Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136 від 19.07.2022 року.

1. Усім категоріям працівників Коледжу надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні (для працівників у віці до 18 років - 31 календарний день; для інвалідів I - II групи - 30 календарних днів; для інвалідів III групи - 26 календарних днів).

Відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам надавати згідно постанови КМУ «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» (від 14.04.1997 р. № 346) тривалістю до 56 календарних днів. Надавати відпустку (або її частину) педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (пункт 2 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 14 квітня 1997 р. № 346).

2. Надавати щорічні відпустки працівникам згідно з графіками, які затверджуються за погодженням з Профкомом не пізніше 5 січня поточного року. Під час складання графіків враховують інтереси і можливості Коледжу, особисті інтереси працівників для їх відпочинку. Інтереси працівників, які відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час (особи віком до 18 років; інваліди; жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; одинокі матері (батьки), які виховують дитину без батька (матері); опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; дружини (чоловіки) військовослужбовців; ветерани праці та особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; ветерани війни, а також особи, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"; інші випадки, передбачені законодавством), Роботодавець враховує під час складання графіків відпусток у порядку, визначеному «Правилами внутрішнього трудового розпорядку» Коледжу.

3. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо.

4. Усім працівникам, які згідно посадових інструкцій постійно працюють (не менше 4 год. при 8-годинному робочому дні) на персональних електронно-обчислювальних машинах, до яких належить і персональний комп'ютер, - щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4-х календарних днів. Ненадання відпустки вказаного виду кваліфікується як порушення законодавства про працю.

5. За бажанням педагогічних працівників, інших працівників частина щорічної основної відпустки замінюється грошовою компенсацією за можливості забезпечення їх у відповідний період роботою.

При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

У разі звільнення педагогічних та інших працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки.

Якщо педагогічних працівників та інші працівники, 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 днів за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів).

6. При підготовці графіка відпусток враховувати, що забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами або з особливим характером роботи.

7. Надавати працівникам додаткову оплачувану соціальну відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП), за наявності усіх необхідних документів, що підтверджують один із статусів:

- одному із батьків, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або батьки які усиновили дитину;

- матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, 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), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів, ст. 19 Кодексу Законів України «Про відпустки».

На період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 73 КЗпП України згідно законом №2136/IX від 15.03.2022 р.

8. Щоб працівнику надати додаткову оплачувану відпустку, йому треба надати інспектору з кадрів необхідні документи, разом із заявою про надання додаткової соціальної відпустки, - копії свідоцтва про народження дитини, у необхідних випадках і копії документів, що підтверджують встановлення опіки або піклування над дитиною, а також копії документів, що підтверджують

статус одинокої матері (до одиноких матерів прирівнюються і вдови, що мають дітей; в цьому випадку треба до заяви про надання додаткової соціальної відпустки додати і копію свідоцтва про смерть чоловіка).

Розлучена жінка, яка виховує сама дитину (без батька), для отримання такої відпустки має надати копію свідоцтва про народження дитини, копію свідоцтва про розірвання шлюбу та документ, який підтверджував би те, що батько не бере участі у вихованні дитини. Таким документом може бути:

- рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав;
- рішення органів опіки та піклування або суду щодо участі батька у вихованні дитини;
- ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів.

9. Надавати працівникам додаткову відпустку із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік - учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», згідно ст. 16² Закону України «Про відпустки».

Надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 16 календарних днів працівникам, які постраждали у результаті Чорнобильської катастрофи і які віднесені до I або II категорії, згідно п. 22 ст. 20 та п.1. ст. 21 Закону №796 «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали в наслідок Чорнобильської катастрофи».

10. Надавати працівникам додатковий день відпочинку у разі здачі крові і її компонентів. Підставою для надання цих пільг є довідка, видана донорові по місцю здачі крові. Цей день може бути використаний впродовж року з дня здачі крові або її компонентів.

11. Надавати додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням - працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання.

12. Надавати працівникам інші види відпусток встановленої тривалості, що передбачені чинним законодавством.

13. Дотримуватись наступного порядку оформлення відпусток: у графіку відпусток може визначатися лише місяць початку використання відпустки. У такому випадку працівники зобов'язані подавати адміністрації заяви про надання ним щорічної відпустки не пізніше, ніж за 2 тижні до його початку. Якщо працівник не надав заяви з вказаною датою початку відпустки, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну. Повідомлення може бути оформлено як окремим документом, що складається в довільній формі, так і у вигляді підпису працівника на наказі про надання відпустки, виданому не пізніше ніж за два тижні.

У разі порушення роботодавцем правила повідомлення про конкретну дату відпустки працівник має право вимагати (а роботодавець зобов'язаний задовольнити таку вимогу) перенесення відпустки на інший період.

Якщо в графіку відпусток зазначається конкретна дата початку відпусток (у тому числі додаткових, соціальних і інших), згідно заяв працівників при формуванні графіка – інших додаткових заяв писати не потрібно.

Роботодавець лише повідомляє працівника про дату початку відпустки і видає наказ.

Якщо відпустку не заплановано заздалегідь або її просить нещодавно прийнятий працівник, він має написати заяву. Якщо працівник відмовляється надати заяву про надання щорічної та додаткової відпусток, роботодавець має інформувати працівника щодо права на відпочинок й обов'язок брати участь у складанні графіка.

14. Без згоди працівника не допускати поділ щорічної відпустки на частини та відкликання з щорічної відпустки.

На прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини будь-якої тривалості, але основна безперервна її частина має становити не менше 14 календарних днів.

Черговість частин не має значення, тобто працівник за бажанням та погодженням з роботодавцем може взяти частину відпустки меншої тривалості, ніж 14 днів, а потім через деякий час взяти відпустку від 14 днів, і навпаки.

Кількість розділених частин відпустки законодавством не обмежується.

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.

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

15. За сімейними обставинами і з інших поважних причин надавати працівникам короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою з працівником.

Час відпустки без збереження заробітної плати, передбачений Законом України "Про відпустки" не враховується в стаж роботи, що дає право на додаткову відпустку за особливий характер роботи.

16. Відпустку без збереження заробітної плати між працівником та адміністрацією може надавати тривалістю до 15 календарних днів на рік але не більше (стаття 26 Закону України «Про відпустки»)

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

17. Відпустку без збереження заробітної плати надавати працівникові в обов'язковому порядку (стаття 25 Закону про відпустки) у наступних ситуаціях:

- 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;

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, тривалістю до 14 календарних днів;

- матері або іншим особам, якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет І типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

- матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 Закону про відпустки, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину;

- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- особам, які мають особливі трудові заслуги та які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

- інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), 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;

- працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

- 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;

- 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;

- сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - 15 тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

18. Якщо працівник захворів під час щорічної відпустки – після одужання та надання лікарняного листка у перший робочий день - відпустка продовжується чи переноситься згідно заяви цього працівника, котрий повинен повідомити про своє захворювання у перший день непрацездатності.

Відповідно до ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136 від 19.07.2022 р:

19. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням адміністрації може бути обмежена тривалістю 24 календарних днів за поточний робочий рік.

20. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

21. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

22. Протягом дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

23. На період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних

днів без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».