

Міністерство внутрішніх справ України
Львівський державний університет внутрішніх справ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання

Кафедра теорії права, конституційного та приватного права

КЕЙС

**заняття на тему 5 «ВСТАНОВЛЕННЯ СТАЖУ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ
(ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ). ПОРЯДОК НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ,
ДОДАТКОВИХ, СОЦІАЛЬНИХ ТА ІНШИХ ВІДПУСТОК,
ПЕРЕДБАЧЕНИХ ЗАКОНОДАВСТВОМ, ПОЛІЦЕЙСЬКИМ,
РОБІТНИКАМ, СЛУЖБОВЦЯМ ТА ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЯМ
ОРГАНІВ, УСТАНОВ ТА ЗАКЛАДІВ ПОЛІЦІЇ ТА ВІДКЛИКАННЯ З
НИХ»**

Підвищення кваліфікації – 2 дні (короткострокове)
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Розробник:

Завдувач кафедри теорії права,
конституційного та приватного права,
к.ю.н., доцент КУЧЕР Віталій Орестович

Обговорено та затверджено за засіданні кафедри теорії права, конституційного та приватного права, протокол № 4 від 30.11.2021 р.

Львів
2021

**ТЕМА 5. «ВСТАНОВЛЕННЯ СТАЖУ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ
(ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ). ПОРЯДОК НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ,
ДОДАТКОВИХ, СОЦІАЛЬНИХ ТА ІНШИХ ВІДПУСТОК,
ПЕРЕДБАЧЕНИХ ЗАКОНОДАВСТВОМ, ПОЛІЦЕЙСЬКИМ,
РОБІТНИКАМ, СЛУЖБОВЦЯМ ТА ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЯМ
ОРГАНІВ, УСТАНОВ ТА ЗАКЛАДІВ ПОЛІЦІЇ
ТА ВІДКЛИКАННЯ З НИХ»**

Годин на тему – 1

Занять – 1

Навчальна мета: систематизувати та поглибити знання про види відпусток поліцейських, робітників, службовців, державних службовців органів, установ та закладів поліції, порядок їх надання та відкликання з них.

Міжтематичні зв'язки: Взаємодія поліції та суспільства. Ефективна комунікація. Права людини. Міжнародні стандарти у сфері прав людини. Особливості добору в поліцію. Особливості просування по службі поліцейських за конкурсом.

План лекційного заняття (1 год)

1. Встановлення стажу служби в поліції (державної служби).
2. Види відпусток, передбачених законодавством.
3. Порядок надання відпусток поліцейським, робітникам, службовцям та державним службовцям органів, установ та закладів поліції та відкликання з них.

1. Встановлення стажу служби в поліції (державної служби).

Стаж служби в поліції регулюється ст. 78 Закону України «Про Національну поліцію». Зокрема:

«Стаж служби в поліції дає право на встановлення поліцейському надбавки за вислугу років, надання додаткової оплачуваної відпустки.

До стажу служби в поліції зараховуються:

1) служба в поліції на посадах, що заміщуються поліцейськими, з дня призначення на відповідну посаду;

2) військова служба в Збройних Силах України, Державній прикордонній службі України, Національній гвардії України, Управлінні державної охорони, Цивільній обороні України, внутрішніх військах Міністерства внутрішніх справ України та інших військових формуваннях, утворених відповідно до закону, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки, Державній спеціальній службі транспорту;

3) служба в органах внутрішніх справ України на посадах начальницького і рядового складу з дня призначення на відповідну посаду;

4) час роботи у Верховній Раді України, місцевих радах, центральних і місцевих органах виконавчої влади із залишенням на військовій службі, на службі в органах внутрішніх справ України або на службі в поліції;

5) час роботи в органах прокуратури і суді осіб, які працювали на посадах суддів, прокурорів, слідчих, а також служба у Службі судової охорони;

6) дійсна військова служба в Радянській Армії та Військово-Морському Флоті, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, в органах державної безпеки та інших військових формуваннях колишнього СРСР, а також служба в органах внутрішніх справ колишнього СРСР.

Під час обчислення стажу служби в поліції враховуються тільки повні роки вислуги років без округлення фактичного розміру вислуги років у бік збільшення.

Порядок обчислення вислуги років у поліції встановлює Кабінет Міністрів України».

Порядок обчислення вислуги років поліцейським регулюється постановою КМУ від 17 липня 1992 р. № 393.

Стаж державної служби обчислюється відповідно до частини другої статті 46 Закону України від 10 грудня 2015 року №889-VIII «Про державну службу», Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03 травня 1994 року №283 та Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року №229, який застосовується з 01 травня 2016 року – дня набрання чинності Законом №889. Крім того, при обчисленні стажу державної служби слід також керуватися пунктом 8 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону №889, відповідно до якого стаж державної служби за періоди роботи (служби) до набрання чинності цим Законом обчислюють у порядку та на умовах, установлених на той час законодавством.

Обчислення стажу державної служби здійснює служба управління персоналом державного органу.

Документами для визначення стажу державної служби є трудова книжка, копія послужного списку, військовий квиток та інші документи, які відповідно до законодавства підтверджують стаж роботи (довідки, виписки з наказів, дані, наявні в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, тощо).

За відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній стаж державної служби обчислюється на підставі інших документів, виданих за місцем роботи, служби, а також архівними установами.

До стажу державної служби зараховуються:

час перебування на посаді державної служби відповідно до Закону;

час перебування на посаді народного депутата України;

час перебування на посадах працівників дипломатичної служби;

час перебування на посадах в органах місцевого самоврядування, передбачених Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування»;

час перебування на посадах суддів;
час перебування на посадах прокурорів;
час перебування на посадах, на яких присвоюються військові та спеціальні звання;

час професійного навчання державного службовця з відривом від служби, якщо не пізніше 75 днів після його завершення така особа повернулася на державну службу, крім випадків, установлених законом;

період, коли державний службовець не працював з поважних причин, але залишався у трудових відносинах з державним органом;

час перебування державного службовця у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі, коли дитина потребує домашнього догляду, - у відпустці без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

час перебування на посадах радників, помічників, уповноважених та прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника та заступника, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів Кабінету Міністрів України, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, а також на посадах патронатних служб в інших державних органах.

Стаж державної служби обчислюється у днях, місяцях і роках.

2. Види відпусток, передбачених законодавством.

Щоб з'ясувати, які **види відпусток** встановлені чинним законодавством, потрібно звернутися до Закону України «Про відпустки»:

1) щорічні відпустки - основна, додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці;

2) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка, 3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;

4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка у зв'язку з усиновленням дитини, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустка без збереження заробітної плати. Крім того, законодавство, колективний договір (угода) і трудовий договір можуть передбачити й інші види відпусток. При цьому, важливою є норма про не врахування святкових та неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 5 Закону).

Крім того, законодавство, колективний договір (угода) і трудовий договір можуть передбачити й інші види відпусток.

Щорічна **основна відпустка** надається для відновлення працездатності

працівника, її тривалість не залежить від режиму (графіка) роботи підприємства, має становити **не менше 24 календарні дні** за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. При цьому святкові і неробочі дні при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховують.

Основною гарантією для працівників, які поєднують навчання та працю, є право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням. Ця гарантія конкретизована і статтях 13-15 Закону України «Про відпустки», а також у главі XIУ Кодексу законів про працю України.

Необхідним документом є Закон України «Про освіту» від 23.05.91 р., який розподіляє всі учбові заклади за рівнем акредитації, оскільки ст.15 Закону України «Про відпустки» тривалість учбової відпустки встановлює залежно від рівня акредитації вузу і курсу навчання. До вузів 1 рівня акредитації ст.43 Закону України «Про освіту» відносить училища і технікуми, 2 рівень - це коледжі і прирівнені до них заклади освіти, як вузи III та IV рівня акредитують інститути, академії, університети і консерваторії.

Згідно з ст. 13 Закону України «Про відпустки» працівник має право на **додаткову оплачувану відпустку для здавання випускних іспитів у середніх загальноосвітніх вечірніх (позмінних) школах** з очною або заочною формами навчання. Для цього йому надається: в основній школі (9 клас) - 10 календарних днів; у старшій школі (11 клас) - 23 календарних дні; для перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4- 6 календарних днів без урахування вихідних. У випадку, якщо ці іспити здаються екстерном, їх тривалість збільшується відповідно до 21 (основна) і 28 (старша) календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях профтехучилищ, відповідно до ст. 14 Закону надається **додаткова оплачувана відпустка для підготовки із давання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів** протягом кожного навчального року. Для оформлення відпустки працівник повинен надати належно оформлену довідку - виклик і зазначити у заяві назву учбового закладу, дати початку та закінчення учбової відпустки, її тривалість.

За бажанням працівників-учнів середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) шкіл, класів, груп з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах щорічні відпустки надаються їм з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані ними до початку навчання в цих установах (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються **додаткові оплачувані відпустки: на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів** для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах: I і II рівня акредитації - 10 календарних днів; III і IV рівня акредитації - 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів.

Також такі відпустки надаються на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів. Незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів.

Для здавання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації, надається **окрема відпустка** тривалістю 30 календарних днів. Також передбачена **відпустка на період підготовки та захисту дипломного проекту роботи)** студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання у вузах I і II рівня акредитації – 2 місяці; у вузах III і IV рівня акредитації – 4 місяці.

Для працівників, які здобувають другу (наступну) вищу освіту, тривалість учбових відпусток встановлюється як для осіб, які навчаються на III і наступних курсах вузу відповідного рівня акредитації.

Для здачі вступних іспитів до аспірантури, з відривом або без відриву від виробництва, надають час для підготовки із розрахунку 10 календарних днів на кожен іспит. Але потрібно зауважити, що дана норма містить додаткову умову - «один раз на рік», що не дає права на розділ цієї відпустки на частини.

Працівникам які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, що підтверджується висновком наукового керівника і затверджується на засіданні відповідною кафедрою, протягом кожного навчального року надається додаткова оплачувана відпустка в 30 календарних днів. та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 % середньої заробітної плати працівника. Крім того, на четвертому році навчання аспірант має ще право на один неробочий день на тиждень, але вже без оплати (ст.25 Закону).

Законодавство не містить винятків у наданні учбових відпусток ні для працівників, які навчаються на платних відділеннях вузів, ні для тих, хто здобуває другу вищу освіту, ні для тих, хто проходить навчання за межами України. Також не розділено студентів, на направлених на навчання самим підприємством, або тих, які вступили до вузу за власним вибором. Ст. 15 Закону України «Про відпустки» уточнює, що учбові відпустки надаються протягом навчального, а не календарного року, а сумарна тривалість відпустки розраховується за кожний навчальний рік окремо (крім відпусток для здавання держіспитів, написання та захисту дипломного проекту, що надаються один раз за весь час навчання).

Крім перелічених вище учбових відпусток, законом встановлені ще й **додаткові неробочі дні для успішного виконання працівником, який є студентом-вечірником (заочником) учбової програми**. Насамперед потрібно зазначити, що для студентів ряду творчих спеціальностей закон передбачає збільшення тривалості оплачуваної учбової відпустки. Відповідні норми затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.97 р. № 634 .

Залежно від спеціальності (але без урахування рівня акредитації вузу) тривалість такої додаткової щорічної оплачуваної відпустки складає (щорічно): 10 календарних днів - студентам, які навчаються за спеціальністю «народна художня творчість», а також музичному мистецтву; 20 календарних днів - студентам, які навчаються ряду театральних спеціальностей.

Крім оплачуваних учбових відпусток, студенти зазначених спеціальностей, а також студенти-філологи (за спеціальністю «мова і література») можуть також один раз на рік взяти **відпустку без збереження заробітної плати** на 10 календарних днів. Причому самі вузи (але не студенти) можуть за необхідності перерозподіляти ці додаткові відпустки між курсами навчання в межах всього навчального процесу.

Учбові відпустки, не використані студентом протягом одного навчального року, незалежно від причин цього не переносять на наступний навчальний рік і за них не вплачують компенсацію як «за невикористану відпустку». Порушенням трудового законодавства буде вважатися збіг учбової відпустки з основною щорічною відпусткою або відмова в перенесенні встановленого графіком відпусток строку основної відпустки, якщо в цей же період працівник одержить право на учбову відпустку (п.4 ч.2 ст. 80 Кодексу законів про працю України). Працівник, який навчається в учбових закладах без відриву від виробництва, має право вимагати приєднати призначену йому щорічну основну відпустку до часу проведення установчих занять, виконання лабораторних робіт, здавання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту й інших робіт, передбачених навчальною програмою.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів (ст. 15-1 Закону).

Творчі відпустки. Щодо порядку надання творчих відпусток, ст. 16 Закону України «Про відпустки» відсилає до відповідного документа, яким є постанова КМУ від 19.01.1998 р. № 45, що затвердила «Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток».

Творчі відпустки надаються працівнику, який успішно поєднує основну діяльність з науковою роботою, для закінчення дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата або доктора наук:

- для кандидатської дисертації - до трьох місяців;
- для докторської дисертації - до шести місяців.

Відпустка оформляється на підставі заяви працівника та рекомендації наукової (науково-технічної) ради центрального органа виконавчої влади, вченої ради вузу III – IV рівня акредитації, або науково-дослідного інституту відповідного профілю про доцільність надання такої відпустки.

Не мають права на таку творчу відпустку працівники, які закінчили відповідно аспірантуру або докторантуру, а також здобувачі того ж самого вченого ступеня повторно.

Для написання підручника, монографії, довідника або іншої наукової

праці працівник може взяти оплачувану відпустку тривалістю **до трьох місяців**. Відпустку надають на підставі заяви працівника і довідки видавництва про включення підручника або наукової праці по плану випуску видань на поточний рік. Якщо підручник або наукова праця створюється авторським колективом, така відпустка надається одному з його членів за письмовою заявою, підписаною всією рештою членів авторського колективу.

Творчі відпустки надають поряд з іншими відпустками, передбаченими законодавством, і оформлюють наказом керівника підприємства, установи або організації. Причому законодавчо не встановлено обмеження на кількість творчих відпусток у календарному році, а також будь-які інші вимоги до автора наукової праці або видавництва. Але з іншого боку закон не дає права працівнику вимагати перенесення основної щорічної відпустки у випадку її збігу з періодом, протягом якого він хотів би взяти одну з творчих відпусток.

Творчі відпустки надають **один раз за однією з підстав** для її використання не можуть ділитися на частини. На розрахунок тривалості творчої відпустки не впливають святкові (неробочі) дні, що припадають на її час. Невикористана творча відпустка або її частина, так само, як і учбові відпустки, не компенсується. Також в постанові зазначається, що правом на творчу відпустку для закінчення дисертацій можуть скористатися також і аспіранти (докторанти) на останньому році навчання. На час творчої відпустки за працівником зберігається місце роботи і середній заробіток, розрахований відповідно до постанови КМУ від 08.02.1995 р. № 100.

Також, слід вказати, що у 2009 році згідно із Законом № 1724-VI Закон «Про відпустки» був доповнений ст.16-1, що встановлює **відпустки для підготовки та участі в змаганнях**. А саме: надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

До соціальних відпусток Закон України «Про відпустки» відносить відпустки:

- у зв'язку з вагітністю і пологами (ст. 17);
- по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18);
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18-1)
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19).

Ця категорія відпусток також є оплачуваною. Але відмінність перших двох із зазначених соціальних відпусток у тому, що витрати з їх оплати лягають на Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (ч.4 ст.23 Закону України «Про відпустки»).

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.

При наданні даної відпустки в чергу контролюється загальний її тривалість: **до пологів - 70 календарних днів, після - 56 календарних днів** (70 календарних днів при народженні двох і більше дітей або ускладненні пологів). Причому тривалість цієї відпустки розраховується сумарно і складає **126 календарних днів** (140 - при народженні двох і більше дітей або ускладненні пологів) незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Жінкам, визнаним постраждалими від Чорнобильської катастрофи Закон України «Про статус і соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (п. 10 ст. 30) встановлює більшу тривалість такої відпустки: **90 календарних днів до і 90 після пологів.**

Жінкам, які всиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, відпустка надається на підставі рішення про всиновлення з дня всиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів при всиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

При негативному закінченні вагітності право на відпустку не втрачається, і жінка може продовжувати знаходитися на лікарняному. За час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами виплачують допомогу, яка не входить до сукупного оподаткованого доходу працівниці, і на нього не нараховують і не утримують внески до жодного з існуючих соціальних органів.

Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка може скористатися правом на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст.18 Закону України «Про відпустки»). Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Ця відпустка може бути використана 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, та одним із прийомних батьків (Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1959-VI від 10.03.2010)

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, 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. За час відпустки по догляду за дитиною до трьох років виплачують допомогу з коштів Фонду непрацевдатності, яка частково компенсує втрату заробітної плати (доходу) у період відпустки. Для оформлення наказу про надання відпустки необхідна заява жінки, де зазначається період, на який береться відпустка. Якщо ж така відпустка оформлюється на родича, який буде фактично доглядати за дитиною, то, крім заяви, він повинен надати довідку з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку цієї відпустки і їй припинена виплата допомоги по догляду за дитиною, із зазначенням дати припинення виплати. У разі, коли дитина знаходиться на державному забезпеченні, така відпустка не подається.

Ст.179 КЗпП дозволяє підприємствам та організаціям надавати жінкам відпустки по догляду за дитиною більшої тривалості з частковою оплатою або без збереження зарплати.

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини.

Стаття 182.КЗпП - відпустки жінкам, які усиновили дітей - була змінена 21.12.2010 законом № 2824-VI, а також Закон «Про відпустки» доповнений

ст.18-1 і передбачає, що жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю **56** календарних усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини. Також, право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини можна реалізувати лише за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей передбачена:

- для жінки, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину,
- одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі),
- особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю **10** календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності **декількох підстав** для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати **17** календарних днів.

Категорії працівників, яким **відпустка без збереження заробітної плати** надається в обов'язковому порядку, а також перелік обставин обов'язкового надання такої відпустки і її максимальна тривалість встановлені статтями 25 і 26 Закону України «Про відпустки».

Відпустки без збереження заробітної плати надаються в обов'язковому порядку на підставі письмової заяви таким працівникам:

- матері або батьку, що виховує дітей без матері (у тому числі й у випадку тривалого перебування матері у лікувальному закладі), який має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда - тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Підстава - довідка про склад сім'ї, свідоцтво про народження, пенсійне посвідчення (для дитини-інваліда), довідка лікарсько-трудової експертної комісії;
- чоловіку, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, тривалістю до 14 календарних днів. Підстава - довідка (свідоцтво) про народження дитини;
- матері або іншим особам, які мають право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у випадку, якщо дитина потребує домашнього догляду, тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку. Відповідно, якщо правом на таку відпустку хоче скористатися інша особа, крім медичного висновку, необхідна довідка з місця роботи матері про те, що вона стала до роботи, виписка з

медичного висновку (або будь-який інший документ, що містить подібні відомості);

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

- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» - тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Підстава – відповідне посвідчення;

- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, тривалістю до 21 календарного дня щорічно. Необхідне відповідне посвідчення;

- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно. Пенсійне посвідчення («пенсіонер за віком», а не за вислугою років);

- інвалідам I та II груп - тривалістю 60 календарних днів щорічно. Пенсійне посвідчення;

- особам, які одружуються - тривалістю до 10 календарних днів. Оскільки немає інших умов, то підставою для надання відпустки є копія заяви про взяття шлюбу з наступним наданням свідоцтва про шлюб;

- працівникам у випадку смерті рідних по крові або шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, пасербиці), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання і назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання і назад. Тут єдиним підтвердженням документом може бути копія свідоцтва про смерть (причому надана після виходу з неоплачуваної відпустки);

- працівникам для догляду за хворим родичем по крові або шлюбу, який за висновком медичної установи потребує постійного стороннього догляду, тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів. Крім виписки з медичного висновку, необхідні документи, що підтверджують ступінь спорідненості;

- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку. Виписка з медичного 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 час закінчення відпустки за основним місцем роботи. Звісно ж, повина бути пред'явлена довідка з основного місця роботи про

надання відпустки;

- ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Підстава - відповідне свідоцтво;

- працівникам, що не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткову відпустки повністю або частково та одержали за них грошову компенсацію - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного строку безперервної роботи. Відповідно, працівник повинен надати довідку з попереднього місця роботи про виконання зазначених умов;

- 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.

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 (ст.26 Закону).

Серед загальних особливостей надання неоплачуваних відпусток для певних категорій треба зауважити, що закон прямо не вказує на можливість поділу цієї відпустки на частини. Якщо дотримуватися усних роз'яснень спеціалістів Міністерства праці та соціальної політики України, то даний поділ не суперечить вимогам Закону України «Про відпустки», а отже, може здійснюватися на розсуд працівника. Це може бути аргументом на користь того, що така відпустка надається лише один раз на рік і тільки тієї тривалості, яку спочатку зазначає працівник. Виходячи з такої двоякості у питанні, що розглядається, рекомендується обумовити особливості надання неоплачуваних відпусток (у т.ч. і можливість їх поділу на частини) у колективному договорі.

Якщо працівник використав право на неоплачувану відпустку (відпустки), що є державною гарантією, у результаті чого заробітна плата протягом повного календарного місяця йому не нараховувалась, підприємство не зобов'язане відраховувати за такого працівника внески до Пенсійного фонду із розрахунку мінімальної зарплати, оскільки ненарахування зарплати прямо передбачено нормами закону.

Якщо виникла ситуація, при якій роботодавець не може забезпечити повну зайнятість працівника, КЗпП не забороняє зменшити встановленої для нього норми робочого часу, або скоротити тривалість його робочого дня (тижня), якщо на таке скорочення буде згідний сам працівник і факт досягнення згоди буде зафіксований у вигляді відповідної заяви або додатку до письмового трудового договору. При цьому оплата буде провадитися пропорційно відпрацьованому часу або відповідно до виконання обсягу робіт (ст. 56 КЗпП). Якщо ж працівник такої згоди не дає, то відповідно до ст. 32 КЗпП необхідно письмово попередити його про зміни у режимі роботи (і відповідно, у розмірах оплати праці), які можуть набрати чинності не раніше, ніж через два місяці з

дня такого попередження. Відповідно до п.6 ст. 36 КЗпП працівник, який відмовився від продовження роботи через такі зміни умов праці, має право подати заяву про звільнення та одержати вихідну допомогу у розмірі середньомісячного заробітку.

3. Порядок надання відпусток поліцейським, робітникам, службовцям та державним службовцям органів, установ та закладів поліції та відкликання з них.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим органом і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків мають враховуватися інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. **Роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника за два тижні до відпустки про дату її початку і за три дні до цієї дати виплатити суму відпустки.** Якщо ці умови порушенні, працівник може вимагати перенесення строків відпустки.

Власник (роботодавець) зобов'язаний відправити у відпустку в будь-який зручний для них час за бажанням таких працівників:

- віком до 18 років,
- працівників-інвалідів,
- жінок перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінок, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- одиноких матерів (батьків), які виховують дитину без батька (матері);
- опікунів, піклувальників або інших самотніх осіб, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружин (чоловіків) військовослужбовців;
- ветеранів праці та осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранів війни,
- осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також осіб, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- батьків - вихователів дитячих будинків сімейного типу,

При наданні основних щорічних відпусток **керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів науково-педагогічним працівникам** щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою. Працівникам, які навчаються в

середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах. Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу (ст. 10 Закону).

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

- порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки;
- несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Також, щорічна відпустка повинна бути **перенесена** на інший період або **продовжена в разі**:

- тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

З ініціативи роботодавця **щорічна відпустка** може **переноситися** тільки як виняток, якщо при відправленні у відпустку у заздалегідь узгоджений строк нормальна робота підприємства буде порушена. В такому разі обов'язкова наявність письмової згоди працівника, узгодженої з профспілковим органом. 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

Важливою є норма, яка **забороняє ненадавати щорічні відпустки повної тривалості протягом двох років підряд, а також 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 (ст.11 Закону).

Працівник свою щорічну відпустку може **розділити** на будь які частини. Але при цьому **основна її частина не повинна бут менше 14 календарних днів**. Тут є одна особливість: у випадку розбиття відпустки на частини, її невикористана частина повинна надаватися з дня тижня, наступного за днем закінчення попередньої використаної частини відпустки. При цьому бажано невикористану частину відпустки надати працівнику до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення року, за який надавалася відпустка.

Відкликати зі щорічної відпустки працівника можна з його згоди тільки

для: запобігання стихійному лиху, виробничій аварії або негайного усунення їх наслідків, запобігання нещасним випадкам, простою, загибелі або псуванню майна підприємства. У таких випадках, сума відпускних, що припадає за невикористану частину відпустки повина бути врахована при визначенні заробітної плати працівника. Коли ж йому будуть надавати другу частину відпустки, слід знову нарахувати відпускні з розрахунку днів відпустки, що залишилися.

Щодо осіб, що працюють за **сумісництвом**, то їм надають щорічну основну відпустку одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Оплата відпустки або виплату компенсації за невикористану відпустку проводять згідно з чинним законодавством. Якщо ж період відпустки працівника за основним місцем роботи більше ніж за сумісництвом, то при бажанні він може продовжувати виконувати обов'язки на роботі за сумісництвом або за заявою на різницю в строках може взяти відпустку без збереження заробітної плати.

Особливості регулювання **відпусток поліцейських** регулює ст. 93 Закону України «Про Національну поліцію».

Тривалість відпусток поліцейського обчислюється подовово. Святкові та неробочі дні до тривалості відпусток не включаються.

Тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки поліцейського становить тридцять календарних днів, якщо законом не визначено більшої тривалості відпустки.

За кожний повний календарний рік служби в поліції після досягнення п'ятирічного стажу служби поліцейському надається один календарний день додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як п'ятнадцять календарних днів.

Тривалість чергової відпустки у році вступу на службу в поліції обчислюється пропорційно з дня вступу до кінця року з розрахунку однієї дванадцятої частини відпустки за кожен повний місяць служби.

Відпустка тривалістю менше 10 діб за бажанням особи рядового або керівного складу може бути надана одночасно з черговою відпусткою в наступному році.

Поліцейським дозволяється, за бажанням, використовувати відпустку частинами. Одна частина відпустки має бути не менше 10 діб.

Чергова відпустка надається поліцейському, як правило, до кінця календарного року.

Поліцейським, які захворіли під час чергової відпустки, після одужання відпустка продовжується на кількість невикористаних днів. Продовження відпустки здійснюється керівником, який надав її, на підставі відповідного документа, засвідченого у визначеному законом чи іншим нормативно-правовим актом порядку.

Поліцейським у рік звільнення за власним бажанням, за віком, через хворобу чи скорочення штату в році звільнення, за їх бажанням, надається чергова відпустка, тривалість якої обчислюється пропорційно з розрахунку

однієї дванадцятої частини відпустки за кожний повний місяць служби в році звільнення.

При звільненні поліцейського проводиться відрахування з грошового забезпечення надмірно нарахованої частини чергової відпустки за час невідпрацьованої частини календарного року.

За невикористану в році звільнення відпустку поліцейським, які звільняються з поліції, виплачується грошова компенсація відповідно до закону.

Відкликання поліцейського із чергової відпустки, як правило, забороняється. У разі крайньої необхідності відкликання із чергової відпустки може бути дозволено керівнику територіального органу поліції.

За бажанням поліцейського невикористана частина відпустки може бути приєднана до чергової відпустки на наступний рік.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

I. Нормативно-правові акти:

Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Офіційний сайт ВРУ: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. №901-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

II. Спеціальна література:

Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.Л. Костюк. К.: ЦУЛ, 2020. 472 с.

Трудове право України: навч. посіб. Для підгот. до іспитів / І. Тетарчук. К.: Центр навчальної літератури, 2020. 172 с.

Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.

Трудове право України: навч. посіб. / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьВДУВС, 2017. 598 с.

Інформаційні ресурси:

1. Офіційний веб-сайт Президента України. URL: <http://www.president.gov.ua/>

2. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: www.rada.gov.ua

3. Урядовий портал. Єдиний веб-потал органів виконавчої влади. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/>

4. Офіційний веб-портал Міністерства внутрішніх справ України. URL: <http://www.mvs.gov.ua/>
5. Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України. URL: <http://www.minjust.gov.ua/>
6. Офіційний веб-портал Міністерства освіти і науки України. URL: <http://www.mon.gov.ua/>
7. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <http://nads.gov.ua/control/uk/index>
8. Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)». URL: <http://www.nau.ua/>
9. Вікіпедія Вільна енциклопедія. URL: <http://uk.wikipedia.org>
10. Електронна бібліотека Львівського державного університету внутрішніх справ. URL: <http://www.lvduvs.edu.ua>