

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто правове регулювання соціальних відпусток у трудових відносин, їх види та умови надання.

Ключові слова: *Соціальні відпустки, право, правове регулювання*

Abstract

We considered social regulation of labor relations in holidays, their types and terms of receiving.

Key words: *Social vacation, law, law regulation*

Право працівників на відпочинок шляхом надання їм відпустки закріплено у статті 45 Конституції України. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою також регулюються Законом України "Про відпустки", Кодексом законів про працю України (далі - Кодекс), іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Так, Законом України "Про відпустки" (далі - Закон) встановлено державні гарантії права на відпустки, умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

[1] Одним із видів відпусток є соціальні відпустки, до них належать:

- 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.

Так, оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається жінкам на підставі медичного висновку тривалістю: до пологів - 70 календарних днів; після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

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

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

Слід відмітити, що така відпустка надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

При цьому у разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

[2] Що стосується відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, то така відпустка надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки.

Слід відмітити, що 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.

Зазначеним особам, крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, та прийомних батьків, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про

те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

За бажанням жінки або вищезазначених осіб 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 по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку в період відпустки для догляду за дитиною.

Слід звернути увагу, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях).

Щодо надання відпустки у зв'язку з усиновленням дитини слід зазначити, що особі, яка усиновила 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 днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їхній розсуд).

[3]Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Слід зазначити, що законодавством про відпустки передбачено також надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Так, відповідно до статті 19 Закону та статті 182 Кодексу жінці, 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 у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щороку 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.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічну основну відпустку, щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 Закону, якою регулюється питання перенесення щорічної відпустки.

Варто зазначити, що особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством. Сподіваємось, що вказані норми будуть збережені в Трудовому кодексі України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Срьоменко В. Призначення на посаду: актуальні питання теорії і практики // Право України. - 2000. - № 6.
- 2.. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. - 2000. - № 7.
3. Жернаков В. В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. Правова держава. - К.: ІнЮре, 1998. - Вип. 9.

Автор: Левченко Дмитро Олександрович,
студент групи МОв-14(б) Вінницького національного
технічного університету, м. Вінниця, dlevchenko@me.com

Author: Dmytro Levchenko,
group МОв-14(б), Vinnytsia National Technical University, Vinnytsya, dlevchenko@me.com