**Лекція: РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

1. [Поняття і види робочого часу](#_bookmark70);

2. [Режим роботи. Ненормований робочий день](#_bookmark71);

3. [Надурочні роботи](#_bookmark72);

4. [Службові відрядження](#_bookmark73);

5. [Поняття і види часу відпочинку](#_bookmark74);

6. [Вихідні дні. Заборона роботи у вихідні дні і винятковий порядок застосування такої роботи](#_bookmark75);

7. [Святкові та неробочі дні. Порядок залучення і компенсація роботи у такі дні](#_bookmark76);

8. [Відпустки: поняття і види](#_bookmark77)

9. [Тривалість, порядок і умови надання щорічної відпустки](#_bookmark78)

10. [Відкликання з відпустки. Перенесення щорічної відпустки. Грошова компенсація невикористаної відпустки](#_bookmark79)

#### 1. Поняття і види робочого часу

Робочий час – це час, протягом якого працівник зобов’язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Від робочого часу слід відрізняти робочий день, який є робочим часом протягом доби.

Слід зауважити, що *деякі спеціальні перерви протягом робочого дня (так званий час внутрішньозмінного відпочинку) включаються в робочий час. Зокрема:*

а) перерви для обігріву при роботі на відкритому повітрі в холодний час року;

б) перерви для вантажників при навантажувально-розвантажувальних роботах;

в) перерви у зв’язку з роботою за комп’ютером; г) перерви для годування дитини.

Час перерви в роботі, зумовлений технологічними факторами чи фізіологічними потребами, відноситься до часу для внутрішньозмінного відпочинку і особистих потреб, який є складовою частиною робочого часу. Цей час не є часом для відпочинку і споживання їжі (обідньої перерви). ***Час обідньої перерви до складу робочого часу не включається.***

|  |
| --- |
| Залежно від тривалості робочий час поділяється на: |
| нормальний | скорочений | неповний |
| це норматив, що встановлює тривалість робочого тижня (у годинах) за умови роботи в нормальних умовах праці. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.Жодними підзаконними актами, колективними чи трудовими договорами не можна встановлювати більшу тривалість робочого тижня. | це робочий час, тривалість якого згідно із законодавством, менша нормального робочого часу, але з оплатою в повному обсязі. Іншими словами, скорочена тривалість робочого часу означає, що **час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов’язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного посадового окладу.**Він встановлюється з урахуванням фізіологічних особливостей працівників, умов праці та інших | це робочий час, тривалість якого менша порівняно з нормальною чи скороченою тривалістю, **з оплатою пропорційно відпрацьованому часу. Різновидами неповного робочого часу є неповний робочий день і неповний робочий тиждень.**Законодавство не обмежує тривалості неповного робочого часу, тобто неповний робочий час може встановлюватися як шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, так і зменшенням кількості днів роботи протягом тижня чи одночасним зменшенням щоденної роботи при неповному |

Робочий час може бути класифікований також за іншими критеріями.

**Виходячи із змісту праці, робочий час можна поділити на:**

*- підготовчо-заключний час;*

*- час основної роботи;*

*- час відпочинку і особистих потреб;*

*- час обслуговування робочого місця.*

Наведемо передбачені законодавцем **норми тривалості робочого часу** у вигляді таблиці.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Категорія працівників | Тривалість робочого часу |
| 1 | Усі категорії працівників за винятком тих, щодо яких передбачено спеціальні норми | Не більше 40 годин на тиждень |
|  | Примітка. Менш тривалий робочий тиждень може бути передбачено колективним договором. У цьому випадку тривалість робочого часу також вважається нормальною |
| 2 | Особи віком від 16 до 18 років | 36 годин на тиждень |
|  | Примітка. Для учнів віком від 16 до 18 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати 18 годин на тиждень. У цьому випадку йтиметься вже не про скорочений, а про неповний робочий тиждень з оплатою пропорційно відпрацьованому часу. |
| 3 | Особи, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці | 36 годин на тиждень |
|  | Чинний на сьогодні Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджено постановою Кабміну від 21.02.2001 р. № 163.Скорочений робочий час установлюється працівнику тільки в ті дні, коли він фактично був зайнятий у шкідливих умовах не менше половини робочого часу, установленого для відповідного виробництва, цеху, професії, посади зі шкідливими умовами праці. Однак в окремих випадках в Переліку встановлюється, що право на скорочений робочий час працівник отримує за умови, що він «постійно зайнятий»,«постійно працює» у шкідливих умовах. У таких випадках скорочений робочий час застосовується тільки в дні, коли працівник фактично був зайнятий в цих умовах протягом усього скороченого робочого часу, установленого для працівників відповідних виробництв, цехів, професій, посад.В окремих випадках як виняток працівники визнаються постійно зайнятими на роботах зі шкідливими умовами праці — незалежно від фактичного часу роботи в таких умовах.Якщо працівники не користуються правом на скорочений робочий час, однак в окремі періоди виконують роботи на виробництвах, у цехах, за професіями та посадами, що дають право на скорочений робочий час, скорочений робочий час для них установлюється в періоди, в які вони зазвичай виконують роботи в цих виробництвах, цехах, за цими професіями та посадами. |
| 4 | Учні від 14 до 15 років, які працюють у період канікул | 24 години на тиждень |
|  | *Примітка.* Для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати 12 годин на тиждень. Оплата здійснюється за правилами оплати неповного робочого часу, тобто пропорційно відпрацьованому. |
| 5 | Інші категорії працівників (наприклад, матері, які мають дітей до 14 років або дитину- інваліда) | Скорочену тривалість робочого часу може бути передбачено колективним або трудовим договором |
|  | Для визначення того, чи є тривалість робочого часу для таких категорій працівників скороченою, за норму береться не 40-годинний робочий тиждень, а та нормальна тривалість робочого часу, яку встановлено на підприємстві.Використання в першому випадку множини («дітей віком до 14 років»), а в другому — однини («дитину-інваліда») не дає підстав для висновку, що в частині четвертій ст. 51 КЗпП маються на увазі жінки, які мають двох або більше дітей або дитину-інваліда. Не суперечитиме ст. 51 КЗпП установлення на підставі частини четвертої ст. 51 КЗпП скороченого робочого часу і для тих жінок, які мають хоча б одну дитину зазначеного віку.Установлення для зазначеної категорії жінок скороченої тривалості робочого часу — це право, а не обов’язок підприємства, на відміну від установлення скороченого робочого часу для категорій працівників, названих у пунктах 2 — 4 таблиці.Слід звернути увагу на застереження, яке робить законодавець:«Скорочена тривалість робочого часу для цієї категорії працівників установлюється **за рахунок власних коштів підприємства»**. Інакше кажучи, мається на увазі, що підприємство, оплачуючи працю цієї категорії працівників у повному розмірі, не зможе повністю віднести ці витрати до витрат для цілей оподаткування. Слід застосовувати п. 140.5 ПКУ, відповідно до якого встановлення додаткових обмежень щодо складу витрат платника податків, крім передбачених розд. ІІІ ПКУ, не дозволяється. |
| 6 | Інші категорії працівників, для яких скорочена тривалість робочого часу передбачена спеціальними нормативно- правовими актами (наприклад, особи з інвалідністю I і II груп, які працюють на підприємствах, у цехах та на дільницях, призначених для використання праці цих осіб, якщо вони не користуються правом на отримання пільг більшого розміру, мають право на роботу 6 годин на добу (36 годин на тиждень)) | Норма тривалості робочого часу встановлюється у спеціальному нормативному акті |

У всіх наведених у таблиці випадках — як при нормальній тривалості робочого часу (п. 1 таблиці), так і при скороченій тривалості (пункти 2 - 6) зменшення розміру оплати праці не допускається, тобто оплата праці здійснюється в повному розмірі - за повною тарифною ставкою, повним окладом. Це суттєво відрізняє скорочену тривалість робочого часу від неповної, за якої оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

#### Режим роботи. Ненормований робочий день

Режим робочого часу – це розподіл робочого часу в межах певного календарного періоду (дня, тижня, місяцю).

Режим робочого часу включає :

(а) тривалість робочого тижня,

(б) роботу на умовах ненормованого робочого дня, (в) тривалість щоденної роботи (зміни),

(г) кількість змін на добу,

(ґ) час початку і закінчення роботи,

(д) чергування робочих та неробочих днів.

Режим робочого часу визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності та іншими локальними актами. Незалежно від режиму робочого часу, що застосовується, норма робочого часу, встановлена законодавством або визначена відповідно до нього, є обов’язковою.

***Режим робочого часу поділяється на:***

**Загальний** - *п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями; шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем*

**Спеціальний -** робота змінами; гнучкий режим робочого часу;

ненормований робочий час; вахтовий метод організації робіт;

роздроблений робочий день та ін.

Для працівників установлюється **п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.** При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51 КЗпП України).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється **шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.** При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

**Ненормований робочий час –** це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. За необхідності ці працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов’язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись.

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу відповідно до ст. 8 Закону України «Про відпустки» працівникам з ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів. Конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним договором, угодою по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв’язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

#### Надурочні роботи

#### До робіт понад встановлену тривалість відносяться:

#### - надурочні роботи;

#### - чергування.

**Надурочна робота –** це робота понад встановлену тривалість робочого часу, що здійснюється за розпорядженням чи з відома роботодавця у випадках, передбачених законодавством.

*За загальним правилом, надурочні роботи не допускаються.*

Чинним законодавством встановлено обмеження надурочних робіт. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і ч. 3 ст. 62 КЗпП України, зокрема:

1. при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
2. при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
3. при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;
4. при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
5. для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Стаття 62 КЗпП України «Обмеження надурочних робіт» містить посилання на статті 52, 53 та 61 КЗпП України, однак у ній відсутнє посилання на ст. 56 КЗпП України, а тому поняття надурочної роботи не може вживатися стосовно режиму неповного робочого часу. Отже, працівники, що уклали трудовий договір з умовою про неповний робочий час, можуть залучатися до роботи понад встановлену погодженням сторін тривалість робочого часу лише на підставі взаємної домовленості з оплатою роботи відповідно до звичайних (одинарних) розцінок.

Надурочні роботи можуть здійснюватися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства.

*До надурочних робіт забороняється залучати:*

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

- осіб, молодших вісімнадцяти років;

- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно- технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять;

- інші категорії працівників, передбачені законодавством.

Вказані категорії осіб заборонено залучати до надурочних робіт навіть за наявності їхньої згоди на такі роботи. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. №3721 у ст. 15 передбачено, що залучення громадян похилого віку до надурочної роботи допускається тільки за їх згодою і за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров’я.

Частина 1 ст. 65 КЗпП України встановлює граничні норми надурочних робіт для одного працівника. **Протягом будь-яких двох календарних днів підряд надурочні роботи не повинні перевищувати чотирьох годин. У розрахунку на рік гранична тривалість надурочних робіт не може**

перевищувати 120 годин.

Облік надурочних робіт кожного працівника повинен вести роботодавець. **Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.**

#### Службові відрядження

**Службовим відрядженням** вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника державного органу (поїздка державного службовця - за розпорядженням керівника державної служби), підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів, на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю підприємства).

Постійна робота яких проходить у дорозі або має роз’їзний (пересувний) характер, не вважаються відрядженнями, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом) між працівником і власником (або уповноваженою ним особою/керівником).

**Днем вибуття у відрядження вважається** день відправлення поїзда, літака, автобуса або іншого транспортного засобу з місця постійної роботи відрядженого працівника, а днем прибуття з відрядження – день прибуття транспортного засобу до місця постійної роботи відрядженого працівника.

На працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу того підприємства, до якого він відряджений. Замість днів відпочинку, не використаних за час відрядження, інші дні відпочинку після повернення з відрядження не надаються.

Якщо працівник відбуває у відрядження у вихідний день, то йому після повернення з відрядження в установленому порядку надається інший день відпочинку. Якщо наказом про відрядження передбачено повернення працівника з відрядження у вихідний день, то працівникові може надаватися інший день відпочинку відповідно до законодавства у сфері регулювання трудових відносин.

За відрядженим працівником зберігається місце роботи (посада)протягом усього часу відрядження, в тому числі й часу перебування в дорозі. Працівнику, який направлений у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється за всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи, та відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Окремим видом витрат, що не потребують спеціального документального підтвердження, є **добові витрати (витрати на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи, понесені у зв'язку з таким відрядженням).** Суми добових витрат для працівників підприємств затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 р. № 98.

Строк відрядження в межах України визначається керівником або його заступником (строк відрядження державного службовця визначається керівником державної служби), але не може перевищувати 30 календарних днів. Строк відрядження державного службовця протягом одного календарного року не може перевищувати 60 календарних днів, окрім випадків, визначених законодавством.

#### Поняття і види часу відпочинку

**Час відпочинку –** *це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов’язків і може використовувати його на власний розсуд.*

**Видами часу відпочинку є:**

- перерва для відпочинку і харчування;

- щоденний (міжзмінний) відпочинок;

- вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);

- святкові і неробочі дні.

*Перерва для відпочинку і харчування.* Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. *Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку* роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації**.**

*Щоденний (міжзмінний) відпочинок* – це відпочинок в роботі між закінченням одного робочого дня (робочої зміни) та початком наступного робочого дня (робочої зміни). Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередню зміну (включаючи і час перерви на обід). Це правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу. Відповідно до *Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу*, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р. №138, *в окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але не менше як* *12 годин на добу*.

#### Вихідні дні. Заборона роботи у вихідні дні і винятковий порядок застосування такої роботи

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Роботодавець у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї та інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами.

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно- розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні *допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства,*

*установи, організації і лише у таких виняткових випадках:*

1. для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
2. для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
3. для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
4. для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

####

#### Святкові та неробочі дні. Порядок залучення і компенсація роботи у такі дні

***Святкові дні:***

**1 січня -** Новий рік

**8 березня** - Міжнародний жіночий день

**1 травня** - День праці

**8 травня** - День пам’яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років

**28 червня** - День Конституції України

**15 липня** - День Української Державності

**24 серпня** - День незалежності України

**1 жовтня** - День захисників і захисниць України

**25 грудня** - Різдво Христове.

***Робота також не провадиться в дні релігійних свят:***

один день (неділя) - **Пасха** (Великдень)

один день (неділя) - **Трійця**

25 грудня - **Різдво Христове**.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У зазначені дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення.

*Залучення окремих працівників до роботи у святковий і неробочий день допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише таких виняткових випадках:*

*1.*для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

*2.* для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

*3.* для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

*4.* для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у святковий і неробочий день провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

*Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі:*

відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;

працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

#### Відпустки: поняття і види

**Відпустка** – це вільний від роботи час встановленої законодавством або угодою сторін тривалості, протягом якого за працівником зберігається місце роботи (посада).

**Види відпусток**

*- щорічні відпустки*

*- додаткові відпустки у зв'язку навчанням*

*- творча відпустка*

*- соціальні відпустки*

*- відпустки без збереження заробітної плати*

Чинне законодавство не обмежує можливостей роботодавців встановлювати додаткові пільги, соціальні гарантії, в тому числі додаткові відпустки**.**

***щорічні відпустки:***

- основна відпустка

-додаткові відпустки:

*- додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;*

*- додаткова відпустка за особливий характер праці;*

*- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.*

***додаткові відпустки у зв'язку навчанням:***

- у середніх навчальних закладах;

- у професійно- технічних навчальних закладах;

- у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі;

- профспілковим навчанням

***творча відпустка:***

- відпустка для підготовки та участі у змаганнях

***соціальні відпустки:***

- відпустка у зв’язку з вагітністю;

- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку;

- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А групи І;

- відпустка при народженні дитини.

***відпустки без збереження заробітної плати:***

- які надаються в обов'язковому порядку;

- які надаються за угодою сторін.

**Тривалість, порядок і умови надання щорічної відпустки**

**Щорічна основна відпустка**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Категорія працівників** | **Тривалість щорічної основної відпустки** | **Нормативно-правовий акт** |
| ***1*** | ***будь-який працівник*** | ***не менше 24 календарних днів*** | ***ч. 1 ст. 6 Закону про відпустки*** |
| 2 | Промислово-виробничий персонал вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятий на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар’єрів, рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалини | **24** календарні дні із збільшенням за кожні 2 відпрацьованих роки на 2 календарні дні, але **не більше 28** календарних днів | Ч. 2 ст. 6 Закону про відпустки |
|  | Формулювання «за кожні 2 відпрацьованих роки» означає, що час виконання зазначених робіт потрібно підсумовувати незалежно від наявності перерв у роботі та їх тривалості, а також від того, на одному чи кількох підприємствах працівник виконував ці роботи (листи Мінпраці від 15.07.2009 р. № 178/13/116-09 та від 14.04.2011 р. № 116/13/116-11). При цьому стаж роботи, що дає право на збільшення тривалості щорічної основної відпустки, потрібно обчислювати з дати набрання чинності Законом про відпустки тобто з 01.01.1997 р.). |
| 3 | Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар’єрах і рудниках глибиною до 150 метрів | **24** календарні дні із збільшенням на4 календарні дні (тобто до **28** календарних днів) при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше | Ч. 3 ст. 6 Закону про відпустки |
| 4 | Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар’єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче | **28** календарних днів незалежно від стажу роботи |  |
| 5 | Працівники лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельнихі лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв (за [*Списком від 9*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/570-97-%D0%BF)[*червня 1997 р. № 570*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/570-97-%D0%BF)) | **28** календарних днів | [*Ч. 4 ст. 6 Закону про*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)[*відпустки*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) |
| 6 | Воєнізований особовий склад гірничорятувальних частин | **30** календарних днів | [*ч. 5 ст. 6 Закону про*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)[*відпустки*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) |
| 7 | Невоєнізовані працівники гірничорятувальних частин | **24** календарні дні із збільшенням за кожні 2 відпрацьовані роки на 2 календарні дні, але **не більше 28** календарних днів |
| 8 | Керівні працівники навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічні, науково-педагогічні працівники та науковці | **До 56** календарних днів | [*Ч. 6 ст. 6 Закону*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)[*про*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)[*відпустки*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)*,* [*Порядок*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF)[*від 14 квітня 1997 р.*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF)[*№ 346*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF) |
| *Право на відпустку такої тривалості мають тільки ті працівники, посади яких наведені в* [*додатку до Порядку № 346*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF) *(лист Мінпраці від 14.07.2008 р.**№ 456/13/84-08).* |
| 9 | Особи з інвалідністю I і IIгруп | **30** календарних днів | [Ч. 7 ст. 6 Закону](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [про відпустки](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) |
| 10 | Особи з інвалідністю III групи | **26** календарних днів |
| 11 | Особи віком до 18 років | **31** календарний день | [Ч. 8 ст. 6 Закону про](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [відпустки](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) |
| *На наш погляд, ця категорія працівників має право на щорічну відпустку тривалістю 31 календарний день за період роботи по день досягнення ними 18 років* |
| 12 | Тимчасові та сезонні працівники за [Списком від 28](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%C3%90%C2%BF#Text) [березня 1997 р. № 278](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%C3%90%C2%BF#Text) | Пропорційно відпрацьованому часу | [Ч. 9 ст. 6 Закону про](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [відпустки](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) |
| 13 | Помічники вихователів дошкільних навчальних закладів | **28** календарних днів | [Ч. 4 ст. 30 Закону](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14) [України «Про](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14) [дошкільну освіту»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14) [від 11.07.2001 р.](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14)[№ 2628-III](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14) |
| 14 | Державні службовці | **30** календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки | [ст. 57](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text)[Закону України «Про](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text) [державну службу](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text)[»від 10.12.2015 р. №](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text)[889-VIII](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text) |
| 15 | Посадові особи органів місцевого самоврядування | [Ч. 5 ст. 21](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14)[Закону України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14)[«Про службу в](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14) [органах місцевого](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14) [самоврядування» від](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14) [07.06.2001 № 2493-](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14) [III](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14) |
| 16 | Прокурори | **30** календарних днів | [Ч. 1 ст. 82](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1697-18)[Закону № 1697](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1697-18) |
| 17 | Судді | **30** робочих днів | [Ст. 136 Закону](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text) [України «Про](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text) [судоустрій і статус](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text) [суддів» від](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text) [02.06.2016 № 1402-](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text) [VIII](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text) |
| 18 | Працівники протитуберкульозних закладів, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, здійснюють догляд за хворими на туберкульоз та/або прибирання приміщень,у яких перебувають такі хворі | **36** календарних днів | [Ч. 1 і 3 ст. 23 Закону](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2586-14) України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 05.07.2001 р.№ 2586-IIІ |
| 19 | Працівники протитуберкульозних установ, які захворіли на туберкульоз унаслідок виконання службових обов’язків | **45** календарних днів з використаннямвідпустки у літній або інший зручний для них час | [Ч. 1 і 3 ст. 23 Закону](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2586-14) України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 05.07.2001 р.№ 2586-IIІ |
| 20 | Військовослужбовці строкової служби, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи | **Не менше****30** календарних днів (без урахування часу проїзду) | [Ст. 25 Закону](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [України «Про](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [статус і соціальний](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [захист громадян, які](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [постраждали](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [внаслідок](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [Чорнобильської](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) [катастрофи»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[від 28.02.1991 №](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[796-XII](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) |
| 21 | Працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення (пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу):- у зонах відчуження та безумовного (обов’язкового) відселення | **44**\*\* календарнідні (загальна тривалість не повинна перевищувати56\*\*\* календарних днів) | [*Ст. 47 Закону*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*України «Про*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*статус і соціальний*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*захист громадян, які*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*постраждали*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*внаслідок*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*Чорнобильської*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*катастрофи»*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*від 28.02.1991 №*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12)[*796-XII*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12) |
| - у зоні гарантованого добровільного відселення | **37**\*\* календарних днів (загальна тривалістьне повинна перевищувати49\*\*\* календарних днів) |
| - у зоні посиленого радіологічного контролю | **30**\*\* календарних днів (загальна тривалість не повинна перевищувати 42\*\*\* календарних днів) |
| Тривалість відпустки у цьому випадку розраховується пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу. Різниця між тривалістю відпустки, що надається працівникові згідно із Законом № 796, та тривалістю щорічної відпустки відповідно до Закону про відпустки та інших законів України відшкодовується підприємствам за рахунок бюджету органами соціального захисту населення. Така компенсація здійснюється згідно з Порядком використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов’язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затвердженим постановою КМУ від 20.09.2005 р. № 936. |
| 22 | Журналісти | **36** календарних днів | Ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» від23.09.97 р.№ 540/97-ВР |
| 23 | Військовослужбовці, крім військовослужбовців строкової військової служби за вислугу:- до 10 років | **30** календарних днів | Ст. 101 Закону України «Про соціальнийі правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р.№ 2011-XII |
|  | - від 10 до 15 років | **35** календарних днів |
|  | - від 15 до 20 років | **40** календарних днів |
|  | - понад 20 років | **45** календарних днів |
| ***Примітки****\*\* Без урахування додаткової відпустки.**\*\*\* Загальна тривалість основної та додаткових щорічних відпусток (якщо працівник має право на додаткову відпустку).* |

####

**Щорічна основна відпустка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид щорічної додаткової відпустки** | **Особи, які мають право на щорічну додаткову відпустку** | **Примітка** |
| Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливимиі важкими умовами праці (ст. 7 Закону про відпустки) | Працівники за [Списком](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF)[№ 1290-1](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF) | тривалістю до 35календарних днівАтестацію робочих місць за умовами праці проводять згідноз порядком, затвердженим [постаново](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF) [ю КМУ від 01.08.1992 р.](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF)[№ 442](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF). Правила надання додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці регулює [Порядок від](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0057-98) [30.01.1998 № 16-1](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0057-98) |
| Працівники, професії та посади яких не зазначеніу [Списку № 1290-1](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF), але які окремі періоди робочого часу виконують роботу на виробництвах, у цехах, за професіями та посадами, зазначеними в ньому |
| Якщо працівник працює в таких умовах менше половини тривалості робочого дня, установленої для відповідних виробництв (цехів, професій, посад), то права на цей вид відпустки він не має (лист Мінпраці від 22.03.2010 р. № 49/0/010/80-10). Порядок обліку робочого часу за умовами праці підприємство встановлює самостійно. |
| Щорічна додаткова відпустка **за особливий характер праці** ([п. 1](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [ч. 1 ст. 8 Закону про](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [відпустки](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)) | Працівники за [Списком № 1290-](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF)[2](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF). До них належать особи, чия робота пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я | тривалістю **до 35**календарних днівПравила надання додаткової відпустки за особливий характер праці регулює [Порядок](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0058-98)[№ 16-2](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0058-98) |
| *Право на цей вид відпустки мають тільки ті працівники, які зайняті на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого часу, установленого для працівників відповідних виробництв, цехів, професій, посад (лист Мінпраці від 24.05.2007 р. № 154/13/116-07).* |
| Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці **працівникам з ненормованим робочим днем** ([п. 2](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [ч. 1 ст. 8 Закону про](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) [відпустки](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)) | Працівники з ненормованим робочим днем згідно зі списками посад, робіті професій, визначеними колективним договором | тривалістю **до 7**календарних днівНадається відповідно до [Рекомендацій від](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text) [10.10.1997 р. № 7](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text) |
| *Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем (п. 2 Рекомендацій № 7). Отже, такі працівники не можуть претендувати на щорічну додаткову відпустку за цією підставою. Те ж саме стосується працівників, яким встановлено неповний робочий час шляхом зменшення тривалості робочого тижня з одночасним зменшенням тривалості робочого дня. А от для працівників, які працюють у режимі неповного робочого тижня, застосування ненормованого робочого дня допускається. Тобто такі працівники мають право на додаткову відпустку за особливий характер праці згідно з тим самим п. 2 Рекомендацій № 7. Таку думку висловлювало Мінпраці в листі від 07.05.2002 р. № 010-430* |

**Відкликання з відпустки. Перенесення щорічної відпустки. Грошова компенсація невикористаної відпустки**

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства та в інших випадках, передбачених законодавством за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

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

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

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

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

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним 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.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх 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.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково- педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, виплачується спадкоємцям.

***Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається***