

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІвул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, dsp@dsp.gov.ua

№ _____

На № _____

від _____

Олександр
Foi+request-81402-
0e75fa07@dostup.pravda.com.ua

Про розгляд звернення

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув в межах компетенції Ваше звернення від 29.01.2021 (О-33/ПІ-21 від 29.01.2021) та повідомляє.

Згідно з частиною першою статті 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» публічна інформація - це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених цим Законом.

Зміст питань, викладених у Вашому запиті про надання інформації, за своєю суттю є зверненням громадянина про надання роз'яснення з питань застосування законодавства про працю, тому розглянуте відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

Повноваження Держпраці визначені Положенням про Державну службу України з питань праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (далі - Положення).

Відповідно до підпункту 4б пункту 4 Положення Держпраці, відповідно до покладених на неї завдань, забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням.

Частиною першою статті 4 Закону України «Про відпустки» (далі - Закон) установлюються такі види щорічних відпусток:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Згідно із статтею 10 Закону щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові у будь-який час відповідного робочого року.

УВ Державна служба України з
питань праці
№ 832/41-3821 від
04.02.2021

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Відповідно до частини четвертої та п'ятої статті 11 Закону 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 перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Згідно з частиною другою статті 12 Закону невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Частиною четвертою статті 24 Закону визначено, що 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.

Законодавством про працю не визначено терміну давності, після якого працівник може втратити право на відпустки, не використані за минулі роки.

Таким чином, працівник має право використати накопичені щорічні відпустки, узгодивши термін їх надання з роботодавцем.

Додатково повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно – правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Директор

Володимир ГОНЧАРУК

