

# ЛЕКЦІЯ 14. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ І ЙОГО ВИДИ



# НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ

## 1. ПРО ВІДПУСТКИ: ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 15 ЛИСТОПАДА 1996 РОКУ // ВІДОМОСТІ ВР УКРАЇНИ. - 1997. -, № 2. - СТ. 4.



## План лекції:

- 1.** Поняття часу відпочинку та його види.
- 2.** Перерви протягом робочого дня (зміни).  
Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва).
- 3.** Вихідні дні (щотижневий відпочинок).
- 4.** Святкові і неробочі дні.
- 5.** Поняття та види відпусток, порядок їх надання.
- 6.** Щорічні відпустки відповідно до трудового законодавства України. Види щорічних відпусток.
- 7.** Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Характеристика творчих відпусток. Соціальні відпустки та їх види. Відпуски без збереження заробітної плати.
- 8.** Порядок надання, використання і оплати відпусток.

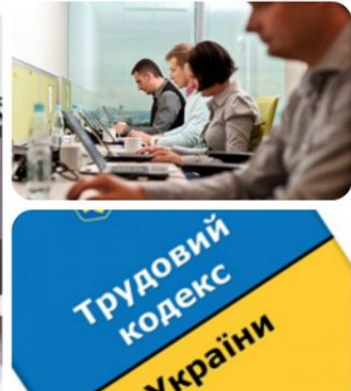


1.

Наукою трудового права традиційно під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його на власний розсуд. Тобто у трудовому праві право працівника на відпочинок тісно пов'язано із тривалістю робочого часу, а скоріше, із його обмеженням. Цей зв'язок яскраво проявився у конституційній нормі.



Згідно із статтею **45** Конституції України: "Кожен, хто працює має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом".



Трудовий  
кодекс  
України

# Час відпочинку

Часом відпочинку є встановлений законодавством час, протягом якого працівники звільняються від виконання своїх трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на власний розсуд.



Лень-мать всех пороков

Отже, у законодавстві встановлюються мінімальні державні стандарти щодо забезпечення права працівника на відпочинок. Ці стандарти мають бути дотримані роботодавцем на підприємствах усіх форм власності. Водночас, відповідно до статті **9–1** КЗпП України підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально–побутові пільги. Однією з таких пільг може бути встановлення і більш тривалої щорічної відпустки, додаткових відпусток, скороченої тривалості робочого дня. Такі норми є локальними, вони встановлюються роботодавцем разом з виборним органом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві.

# Час відпочинку



## ОСНОВНІ ВИДИ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

перерви  
протягом  
робочого  
дня

щоденний  
відпочинок

щотижневі  
дні  
відпочинку

святкові та  
неробочі  
дні

відпустки



Законодавством встановлені наступні види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого дня (зміни);
- щоденний відпочинок (міжзмінна перерва);
- вихідні дні (щотижневий відпочинок);
- святкові і неробочі дні;
- відпустки.



## 2.



Перерви протягом робочого дня (зміни) надаються працівникам для відпочинку і харчування. Відповідно до ст. **66** КЗпП перерва для відпочинку і харчування надається тривалістю не більше **2** годин. Така перерва повинна надаватись, як правило, через **4** 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, працівникам повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Перерви для відпочинку і харчування не включаються в робочий час і не оплачуються.



Законодавством також передбачені спеціальні перерви. При роботі на відкритому повітрі в холодну пору року за рішенням роботодавця встановлюються перерви для обігрівання. При цьому власник або уповноважений ним орган узгоджує з профспілковим комітетом кількість і тривалість таких перерв, а також обладнання місць обігрівання. Перерви для обігрівання включаються в робочий час.



Жінкам, котрі мають дітей віком до **1,5** року, крім загальної для всіх працівників перерви для відпочинку і харчування, надаються додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через **3** години після початку роботи тривалістю не менше **30** хвилин кожна. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість такої перерви має бути не менше години. Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст.**183** КЗпП).

Правом на перерву для годування дитини користуються жінки, які працюють неповний робочий час. За бажанням жінки, що має дітей, і в залежності від тривалості її робочого дня (зміни) допускається: приєднання перерви для годування дитини до перерви для відпочинку і харчування; перенесення **1** або в сумарному вигляді **2** перерв для годування дитини на кінець робочого дня, з відповідним його скороченням.



На підприємствах, в установах, які не передбачають встановлення перерв у силу особливостей їх виробництва чи організації трудового процесу, працівникам надається можливість для приймання їжі і відпочинку протягом робочого дня на їх розсуд.

Щоденний міжзмінний відпочинок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності. Як правило, його тривалість повинна бути не менша подвійної тривалості часу роботи, що передував по цьому відпочинку. Для працівників, зайнятих на роботах вахтовим методом їх організації, тривалість цих перерв може бути зменшена до **12** годин з подальшим наданням невикористаного часу відпочинку в підсумованому вигляді шляхом додаткових вихідних днів.

### 3.

Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) – його тривалість повинна бути не менш як **42** години (ст. **70** КЗпП). При **5**-денному робочому тижні працівникам надається **2** вихідних дні на тиждень, як правило, підряд – в суботу і неділю. При режимі **6**-ден. робочого тижня працівникам надається **1** вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при **5**-денному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, погодженим з профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. На підприємствах, організаціях, де робота не може бути припинена в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побут. обслуговування, театри, музеї та ін.), вихідні дні встановлюються місцевими радами (ст. **68** КЗпП).



Відповідно до ст. **69** КЗпП на підприємствах, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або у зв'язку з необхідністю безперервного обслуговування населення, а також на навантажувально-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.



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 спеціально відряджений для роботи у вихідні або святкові й неробочі дні, компенсація за роботу в ці дні виплачується відповідно до чинного законодавства. У разі, коли працівник відбуває у відрядження у вихідний день, йому після повернення з відрядження в установленому порядку надається інший день відпочинку.

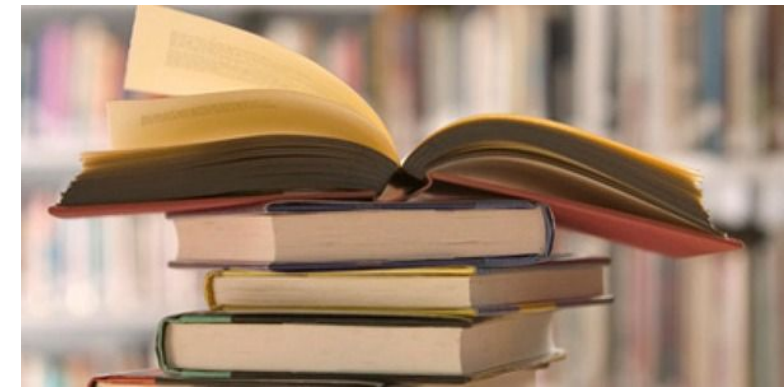


Відповідно до ст. **71** КЗпП робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається з дозволу профспілкового комітету в наступних виняткових випадках:

- 1)** для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2)** для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;
- 3)** для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4)** для виконання невідкладних навантажувально-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

У таких ситуаціях залучення до роботи у вихідний день провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Робота у вихідний день компенсується за згодою працівника і власника наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. **72** КЗпП). До робіт у вихідні дні забороняється залучати працівників, яким не виповнилось **18** років (ст. **192** КЗпП), вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до **3** років (ст. **176** КЗпП).



Правило про неприпустимість залучення до роботи в дні щотижневого відпочинку не застосовується до працівників безперервно діючих підприємств, а також тих підприємств, установ, які повинні обов'язково працювати саме в загальновстановлений день відпочинку (наприклад, музеї, театри та ін.) На таких підприємствах щотижневий відпочинок надається або відповідно до графіків змінності, або в один загальний день тижня, що не співпадає із загальновстановленим (неділя) днем відпочинку.



4.

Законодавством України про працю передбачені наступні святкові дні, робота в які не проводиться:

**1** січня – Новий рік;

**7** січня – Різдво Христове;

**8** березня – Міжнародний жіночий день;

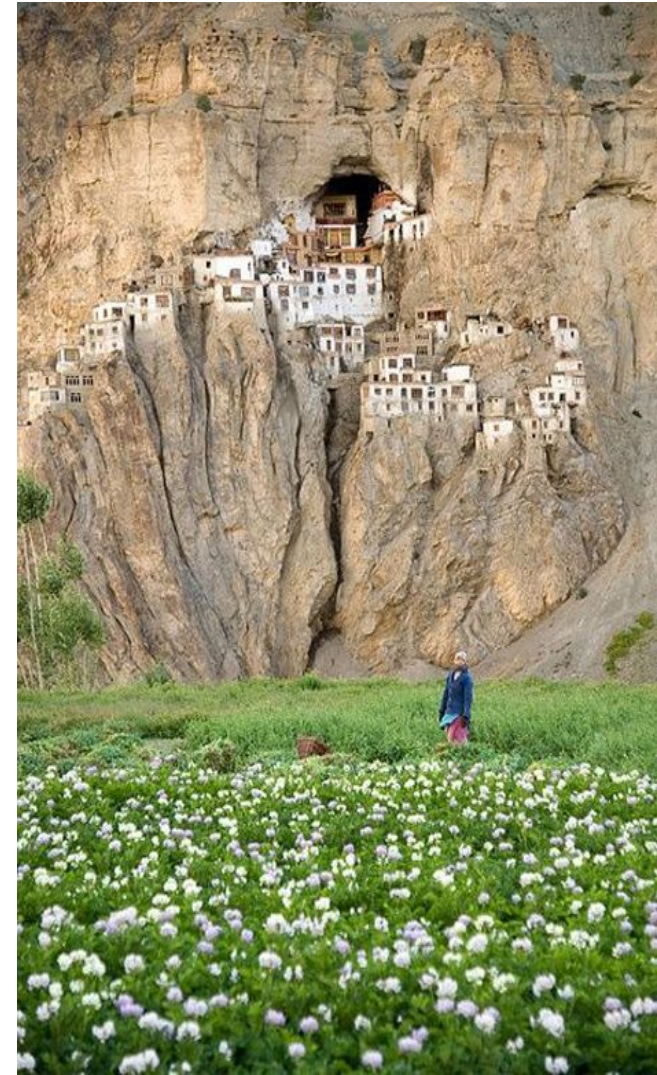
**1** і **2** травня – День міжнародної солідарності трудящих;

**9** травня – День Перемоги;

**28** червня – День Конституції України;

**24** серпня – День незалежності України;

**14** жовтня – День захисника України.



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 вище дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні й навантажувально-розвантажувальні роботи (ст. **73** КЗпП).

Згідно із ст. **67** КЗпП, у випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Робота у святкові й неробочі дні компенсується згідно зі ст. **107** КЗпП України у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;**
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної погодинної або денної ставки;**
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки понад оклад, 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.



# 5.

Право на відпочинок гарантоване Конституцією України, зокрема реалізується шляхом надання працівникам відпусток.

Відпустка — це тимчасове звільнення власником або уповноваженим ним органом працівника, який працює за трудовим договором від виконання трудових обов'язків протягом певної кількості календарних днів з оплатою або без оплати їх і збереженням місця роботи за працівником на цей час.

Порядок надання відпусток регулюється трудовим законодавством.

Установлюються такі види відпусток:

**1) щорічні відпустки:**

основна відпустка;

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;

додаткова відпустка за особливий характер праці;

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

**2) додаткові відпустки 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 або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А I групи;

**5) відпустки без збереження заробітної плати.**



Що ж стосується конкретно щорічних відпусток, то щорічна основна відпустка надається працівникам для відновлення працездатності тривалістю не менше як **24** календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Святкові та неробочі дні (ст. **73** КЗпП) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. **19**), не враховуються. Це, так би мовити, мінімальна основна щорічна відпустка – державний соціальний стандарт, нижче якого відпустка не може бути надана.



Водночас для досить значного числа категорій працівників передбачено подовжену основну щорічну відпустку. При цьому у якості критеріїв виступають суб'єктний критерій, а також умови праці. Так, промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин, надається щорічна основна відпустка тривалістю **24** календарних дні зі збільшенням за кожних **2** відпрацьованих роки на **2** календарних дні, але не більше **28** календарних днів;

Особам віком до **18** років надається щорічна основна відпустка тривалістю **31** календарний день. При наданні працівнику відпустки у рік, коли йому виповнюється **18** років, тривалість її визначається в залежності від відпрацьованого ним часу: за рік, коли він був неповнолітнім із розрахунку **31** календарний день за робочий рік, а після виповнення повноліття в залежності від тривалості відпустки, встановленої для працівників відповідної професії.

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю **30** календарних днів, а інвалідам III групи - **26** календарних днів.



# 6.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як **24** календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю **24** календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на **2** календарних дні, але не більше **28** календарних днів.

Для певних категорій працівників щорічна відпустка складається з основної і додаткової відпустки.

Додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до **35** календарних днів надаються працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України. Постановою Кабінету Міністрів України від **17** листопада **1997** р. №**1290** затверджено Список виробництв, робіт, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку. Міністерства праці та соціальної політики України наказом від **30** січня **1998** р. затвердило **Порядок** застосування зазначеного списку.





