



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФТЕХОСВІТИ
У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
*З надання, оформлення щорічних
та додаткових відпусток працівникам системи
професійно-технічної освіти*



2014 р.

ВСТУП

Методичний посібник розроблено для працівників професійно-технічних навчальних закладів Дніпропетровської області з метою підвищення правових знань та подальшого використання при здійсненні своїх функціональних обов'язків.

При складанні посібника використовувались наступні нормативно-законодавчі документи:

- Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996р. № 504/96-ВР;
- Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001р. № 2402-III;
- Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992р. № 2811-XII;
- Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991р. № 796-XII;
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р.;
- Сімейний кодекс України від 10.01.2002р. № 2947-III;
- постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2011р. № 565 «Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях»;
- постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998р. № 45 «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток»;
- Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 14.04.2008р. № 235/0/15-08/13 «Роз'яснення щодо застосування статті 19 Закону України «Про відпустки» (додаткові відпустки працівникам, які мають дітей)»;
- Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки, яка зареєстрована Міністерством праці та соціальної політики України 06 липня 2011р. № 37.

Даний посібник є інформаційно-довідковим матеріалом, не претендує на право офіційного видання та не може бути використаний як документ, на який можна посылатися при вирішенні правових питань та на міжвідомчому рівні.

Право на відпустки мають усі громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

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 визначає **Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР** (далі – Закон).

Відповідно із **ст. 2 Закону** право на відпустки працівників забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом та заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених **ст. 24 Закону**, згідно якої 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 **ст. 4 Закону** визначено види відпусток, а саме: щорічні відпустки; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творча відпустка; соціальні відпустки; відпустки без збереження заробітної плати.

При цьому, законодавством, колективним договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Згідно із **ст. 10 Закону** 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.

Відповідно до **ст. 11 Закону та ст. 80 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971** (надалі – КЗпП України) щорічна відпустка, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи закладу, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

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 (ч. 5 ст. 11 Закону).

Згідно із **ст. 12 Закону** щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. 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. При цьому ця частина відпустки не обов'язково повинна бути першою її частиною. Проте зазначеною вище нормою передбачено можливість поділу щорічної відпустки на частини, а не обов'язок поділити її на частини, як того бажає працівник. Оскільки остаточне рішення щодо надання працівникові відпустки приймає керівник закладу, з метою недопущення втрат робочого часу, беручи до уваги виробничі обставини, він може й не погодитися поділити відпустку так, як того бажає працівник, також може запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки або не поділити її взагалі.

Відповідно до **ст. 24 Закону** у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. Якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку за кілька попередніх років, він має право використати її, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено грошову компенсацію за всі невикористані дні відпусток.

Чинним законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається право на щорічну відпустку.

ПОРЯДОК НАДАННЯ ДОДАТКОВИХ ВІДПУСТОК

До щорічних та соціальних відпусток відносяться також додаткові відпустки.

Види додаткових відпусток:

- щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (ст. 7 Закону);
- щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (ст. 8 Закону);
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 13, ст. 14, ст. 15, ст. 15-1 Закону);
- творча відпустка (ст. 16 Закону);
- відпустка для підготовки та участі в змаганнях (ст. 16-1 Закону);
- додаткові відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону);
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

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

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи, їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

Частиною 7 ст. 10 Закону закріплено, що до настання шестимісячного терміну безперервної роботи щорічні відпустки повної тривалості за бажанням працівника надаються:

- жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- інвалідам;
- особам віком до вісімнадцяти років;
- чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;
- сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним договором.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів.

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

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами тривалістю до 35 календарних днів надається 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 (Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290).

Конкретна тривалість такої відпустки встановлена Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки, яка зареєстрована Міністерством праці та соціальної політики України 06 липня 2011р. № 37 (далі – Галузева угода). Дана відпустка надається **тільки залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.**

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

- окремим категоріям працівників, робота яких 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 днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України (Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких 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, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, додаток № 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290);
- працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором та Галузевою угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням

Розділ III Закону передбачає надання додаткової відпустки у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах; професійно-технічних навчальних закладах; у вищих навчальних закладах; навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі; у зв'язку з профспілковим навчанням.

Ст. 15 Закону встановлено, що працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих закладах освіти:

- I та II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів щорічно;
- III та IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів щорічно;
- незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання - 30 календарних днів щорічно;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих закладах освіти:

- I та II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів щорічно;

- III та IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів щорічно;

- незалежно від рівня акредитації, з заочною формою навчання - 40 календарних днів щорічно;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах освіти незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання I та II рівнів акредитації - два місяці, а у вищих навчальних закладах освіти III і IV рівнів акредитації - чотири місяці.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожен іспит. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом 4 років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50% середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

На час профспілкового навчання, працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам закладу для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо (п. 1 Умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 № 45).

Творча відпустка надається працівникам поряд з іншими відпустками, передбаченими законодавством, та на її час за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата.

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів України на відповідний рік, тривалістю до 40 календарних днів (постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2011р. № 565).

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, надається 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 й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також 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 (ст. 73 КЗпП України).

Порядок надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад тривалість щорічної відпустки, передбаченої ст. 6, 7 і 8 Закону, а також понад тривалість щорічних відпусток, установлених іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються в порядку, визначеному ст. 11 Закону.

Оскільки зазначена відпустка є соціальною відпусткою і не належить до виду щорічних, то вона може надаватися в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини — до чи після.

Якщо працівник, який має право на соціальну відпустку, з якихось причин не скористався цим правом у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку, і в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпусток, як це передбачено ст. 24 Закону України «Про відпустки».

Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівників, які мають дітей.

Визначення віку дітей для права на отримання додаткової соціальної відпустки

Право на додаткову соціальну відпустку залежить від віку дитини. Статтею 19 Закону визначено вік дітей тільки для такої категорії, як «жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років». Вік дитини-інваліда, всиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокої матері (батька) цим Законом не встановлено, тому слід керуватися загальними нормами законодавства.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» та ст. 2 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» дитина — це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше.

Тому жінка, яка працює і має дитину-інваліда; всиновлену дитину; одинока мати, яка виховує дитину без батька; батько, який виховує дитину без матері, мають право на цю відпустку до досягнення дитиною повноліття.

Згідно з п. 2 ст. 243 Сімейного кодексу України опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування — над дитиною віком від 14 до 18 років.

Отже, особа, яка взяла дитину під опіку, має право на додаткову соціальну відпустку до досягнення дитиною 14 років, а особа, яка в установленому порядку визнана піклувальником, — з досягнення дитиною віку 14 років і до виповнення їй 18 років, оскільки ст. 186-1 КЗпП України гарантії, встановлені ст. 182-1 цього Кодексу, поширено також на піклувальників.

Умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки одинокій матері

Поняття одинокій матері визначено в постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами) «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Для встановлення права на додаткову відпустку має застосовуватись таке визначення одинокій матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка сама виховує дитину, якщо батько не проживає разом з дитиною та відсутні інші докази його участі у вихованні дитини, і і за цих самих умов жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не всиновлена).

Законодавством не передбачено, які саме документи має подати жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не всиновлена).

Якщо працівницею не буде доведено факт, що вона дійсно виховує дитину сама, без участі батька, адміністрація навчального закладу може відмовити їй у наданні такої відпустки.

Зазначені умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки застосовуються і до батька, який виховує дитину без матері (одинокий батько).

Одиноким батьком слід вважати чоловіка, який не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини записаний як її батько, вдівця, розлученого чоловіка, що виховує дитину без матері.

Визначення підстав для надання додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей

Згідно з **ч. 2 ст. 19 Закону** за наявності декількох підстав для надання додаткової соціальної відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

У зв'язку з тим, що **ст. 19 Закону** чітко не визначено сукупність кількох підстав для набуття права на додаткову соціальну відпустку тривалістю понад десять календарних днів, то з урахуванням правової експертизи цього питання, проведеної Мінпраці разом з Мін'юстом та Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України, кожену підставу, визначену ч. 1 цієї статті, є правомірним вважати окремою підставою, а саме:

- жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину-інваліда;
- жінка, яка всиновила дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла дитину під опіку;
- один з прийомних батьків.

Так, наприклад, одинока мати, в якій дитина є інвалідом, має право на таку відпустку за двома підставами (17 календарних днів): «жінка, яка має дитину-інваліда» та «одинока мати». Якщо одинока мати виховує здорову дитину (мається на увазі не дитину-інваліда), соціальна відпустка надається за однією підставою (десять календарних днів).

Якщо одинока мати виховує двох дітей віком до 15 років, така відпустка надається за двома підставами: «жінка, яка має двох дітей віком до 15 років» та «одинока мати».

Якщо одинока мати виховує двох дітей віком 16 і 17 років, вона має право на цю відпустку за однією підставою (тривалістю десять календарних днів). Для надання працівниці такої відпустки тривалістю 17 календарних днів не виконується підстава «жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років».

Інші додаткові відпустки, передбачені законодавством

Законом України від 28.02.1991 № 796-ХІІ «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» особам, віднесеним до 1 і 2 категорії потерпілих внаслідок катастрофи передбачено надання додаткової відпустки тривалістю 14 робочих днів на рік.

ПОРЯДОК НАДАННЯ ВІДПУСТОК БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Відповідно до ст. 25 Закону відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам (батьку дитини, бабі, діду чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одному із прийомних батьків) в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як 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;

3-1) матері або іншій особі (батьку дитини, бабі, діду чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одному із прийомних батьків) для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) 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;

13) 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;

14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) 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.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та керівником, але не більше 15 календарних днів на рік.

*Методичний посібник опрацьовано та узагальнено
методистом НМЦ ПТО
Чернявською І.Є.*