

- социальный рабочий;
- специалист по физической реабилитации;
- практический психолог/психолог.



Внимание! Персонализировать перечни должностей (профессий), по которым будут устанавливаться предусмотренные Постановлением № 375 доплаты, должны непосредственные руководители учреждений и заведений, следуя правилам бюджетного законодательства. Это означает, что осуществление доплат нужно осуществлять только за средства и в пределах имеющихся ресурсов государственного и местных бюджетов.

Некоторые особенности применения Постановления № 375

Конечно, для осуществления вышеупомянутых «коронавирусных» доплат нужно исходить из

объемов расходов, предусмотренных по соответствующим бюджетным программам главных распорядителей бюджетных средств.

Доплаты положено осуществлять начиная со дня установления Кабмином карантина (т. е. с 12.03.20 г.) и еще в течение 30 дней со дня его отмены. По крайней мере, это следует из п. 1 Постановления № 375.

Добавим напоследок: Порядок использования средств фонда борьбы с острой респираторной болезнью COVID-19, вызванной коронавирусом SARS-CoV-2, и ее последствиями утвержден постановлением КМУ от 22.04.20 г. № 302.

Кабмин рекомендует руководителям тех предприятий и учреждений частной формы собственности, работники которых выполняют работы по обеспечению жизнедеятельности населения, устанавливать доплаты, предусмотренные Постановлением № 375, за собственные средства.

Александр КОЗКА, консультант по юридическим вопросам



ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ: ВИДЫ, УСЛОВИЯ И СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

Этот вид отпусков характеризуется не только определенными законодательными особенностями, но и наличием сугубо жизненных обстоятельств, при которых имеется необходимость срочно или неотложно пойти в отпуск. Однако их оформление требует не меньшего соблюдения установленных требований, чем в случае других видов отпусков.

Правовое основание

На сегодня предоставление отпусков без сохранения заработной платы урегулировано рядом нормативно-правовых актов, в частности:

- КЗоТом;
- Законом от 24.03.98 г. № 203/98-ВР «О статусе ветеранов военной службы, ветеранов органов внутренних дел и некоторых других лиц и их социальной защите» (далее – Закон № 203);
- Законом от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон № 504);
- Законом от 17.03.20 г. № 530-IX «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины, направленные на предотвращение

возникновения и распространения коронавирусной болезни (COVID-19)» (далее – Закон № 530);

- Законом от 14.07.15 г. № 595-VIII «О местных выборах» (далее – Закон № 595);
- Законом от 28.02.91 г. № 796-XII «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших в результате Чернобыльской катастрофы» (далее – Закон № 796);
- Законом от 06.04.2000 г. № 1645-III «О защите населения от инфекционных болезней» (далее – Закон № 1645);
- Законом от 22.10.93 г. № 3551-XII «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» (далее – Закон № 3551);

- Законом от 16.12.93 г. № 3721-ХІІ «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» (далее – Закон № 3721).

В ст. 84 КЗоТ и разд. VI Закона № 504 предусмотрены следующие виды отпусков без сохранения зарплаты:

- которые предоставляются работнику обязательно;
- которые предоставляются с согласия сторон.

Следует заметить, что действующее законодательство определяет довольно большое количество категорий работников (родители-одиночки, лица, которые намерены вступить в брак, инвалиды, совместители и т. п.), имеющих право на отпуск без сохранения зарплаты, который должен предоставляться им обязательно. То есть отказать такому работнику в предоставлении отпуска этого вида работодатель не имеет права.

Вместе с тем, **условием отпуска без сохранения зарплаты с согласия сторон** является именно согласие работника и работодателя, а также определенная его продолжительность – не более 15 календарных дней в год, за исключением, о котором будет идти речь далее.

Таким образом, в соответствии с действующим трудовым законодательством **работодатель не имеет**

права самовольно отправлять работников в неоплачиваемый отпуск, поскольку для этого он должен получить от них письменное заявление о предоставлении именно такого вида отпуска.

Закон № 504 не содержит требования относительно того, что отпуск без сохранения зарплаты (или как еще его называют «за свой счет») предоставляется за отработанный год. Из этого вытекает, что предоставлять такой отпуск работодатель должен с учетом календарного года. То есть право на неоплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от времени, отработанного у конкретного работодателя.



По общему правилу, если работник в течение нескольких лет не брал отпуск без сохранения зарплаты или использовал его неполностью, не использованные им дни такого отпуска на следующие годы не переносятся.



Кому, в каком случае и на какой срок предоставляется отпуск без сохранения зарплаты?

Условия предоставления и продолжительность отпуска без сохранения зарплаты разным категориям работников установлены ст. 25 и 26 Закона № 504.

| Категория работников | Продолжительность (к. д.) | Основание | Когда предоставляется |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Обязательный отпуск без сохранения зарплаты предоставляется: | | | |
| – матери или отцу, который воспитывает детей без матери (в частности, и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении) и имеет двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка с инвалидностью | До 14 | П. 1 ст. 25 Закона № 504 | Ежегодно |
| – мужу, жена которого находится в послеродовом отпуске | До 14 | П. 2 ст. 25 Закона № 504 | В случае наступления соответствующих обстоятельств |
| – матери или другие лица: отцу, бабушке, деду, другим родственникам, которые фактически осуществляют уход за ребенком, или лицу, которое усыновило или взяло под опеку ребенка, одному из приемных родителей или родителей-воспитателей; | Определяется в медзаклучении, но не более чем до достижения ребенком 6-летнего возраста | П. 3 ст. 25 Закона № 504 | |
| – женщине, которая работает и имеет двоих или более детей до 15 лет или ребенка с инвалидностью, или которая усыновила ребенка | Не более чем до достижения ребенком 16-летнего возраста | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| – одинокой матери/отцу, который воспитывает ребенка без матери, среди прочего и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении; – лицу, которое взяло под опеку ребенка, или одному из приемных родителей | Если ребенок нуждается в домашнем уходе | До достижения ребенком 18-летнего возраста | П. 3 ст. 25 Закона № 504 | В случае наступления соответствующих обстоятельств |
| – матери или другому лицу (отцу, бабушке, деду, другим родственникам, которые фактически осуществляют уход за ребенком, или лицу, которое усыновило или взяло под опеку ребенка, одному из приемных родителей или родителей-воспитателей) | На период объявления карантина на соответствующей территории | П. 3 ¹ ст. 25 Закона № 504 | | |
| – участнику войны, лицам, на которых распространяется действие Закона № 3551 | До 14 | П. 4 ст. 25 Закона № 504 | Ежегодно | |
| – лицам, которые имеют особые трудовые заслуги перед Родиной: Герои Социалистического Труда; Герои Украины; полные кавалеры ордена Трудовой Славы | До 21 | П. 5 ст. 25 Закона № 504, пп. 22 ч. 1 ст. 9 Закона № 3721 | Ежегодно | |
| – пенсионерам по возрасту и лицам с инвалидностью III группы | До 30 | П. 6 ст. 25 Закона № 504 | Ежегодно | |
| – лицам с инвалидностью I и II групп | До 60 | П. 7 ст. 25 Закона № 504 | Ежегодно | |
| – лицам, которые вступают в брак | До 10 | П. 8 ст. 25 Закона № 504 | В случае наступления соответствующих обстоятельств | |
| – работникам в случае смерти родных по крови или по браку: мужа (жены); родителей (отчима, мачехи); ребенка (пасынка, падчерицы); братьев, сестер | До 7, без учета времени, необходимого для проезда к месту погребения и обратно | П. 9 ст. 25 Закона № 504 | | |
| – работникам в случае смерти других родных | До 3, без учета времени, необходимого для проезда к месту погребения и обратно | | | |
| – работникам для ухода за больным родственником по крови или по браку, который по заключению медзаведения нуждается в постоянном постороннем уходе: мужем (женой); родителями (отчимом, мачехой); ребенком (пасынком, падчерицей); братьями, сестрами | Определяется в медзаключении, но не более чем 30 | П. 10 ст. 25 Закона № 504 | В случае наступления соответствующих обстоятельств | |
| – работникам для завершения санаторно-курортного лечения | Согласно медзаключению | П. 11 ст. 25 Закона № 504 | В случае наступления соответствующих обстоятельств | |
| – работникам, допущенным к вступительным экзаменам в ЗВО | 15, без учета времени, необходимого для проезда к месту расположения ЗВО и обратно | П. 12 ст. 25 Закона № 504 | | |
| – работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства | Продолжительность, необходимая для проезда до места расположения вуза или заведения науки и обратно | П. 13 ст. 25 Закона № 504 | | |
| – работникам, которые обучаются без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняют индивидуальный план подготовки | | | | |
| – совместителям | До окончания отпуска по основному месту работы | П. 14 ст. 25 Закона № 504 | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| – ветеранам труда | До 14 | П. 15 ст. 25 Закона № 504, п. 6 ч. 1 ст. 7 Закона № 3721 | Ежегодно |
| – работникам, которые не использовали по предыдущему месту работы ежегодный основной и дополнительные отпуска полностью или частично и получили за них денежную компенсацию | До 24, в первый год работы на новом предприятии до наступления 6-месячного срока непрерывной работы | П. 16 ст. 25 Закона № 504 | В случае наступления соответствующих обстоятельств |
| – работникам, дети которых в возрасте до 18 лет вступают в учебные заведения, расположенные в другой местности (при наличии двоих или более детей указанного возраста такой отпуск предоставляют отдельно для сопровождения каждого ребенка) | 12, без учета времени, необходимого для проезда до места расположения учебного заведения и обратно | П. 17 ст. 25 Закона № 504 | Ч. 1 ст. 76 Закона № 4061 |
| – кандидатам в народные депутаты, кроме кандидата в депутаты, который является Президентом Украины или народным депутатом Украины | На период предвыборной агитации | Ч. 1 ст. 76 Закона № 4061 | Ч. 1 ст. 76 Закона № 4061 |
| – кандидатам в депутаты ВР, областных, районных, городских, районных в городах, сельских, поселковых советов, кандидатам на должность сельского, поселкового, городского головы, старосты | | П. 2 ст. 62 Закона № 595 | В случае наступления соответствующих обстоятельств |
| – ветеранам военной службы, ветеранам органов внутренних дел, ветеранам Национальной полиции, ветеранам налоговой милиции, ветеранам государственной пожарной охраны, ветеранам Государственной уголовно-исполнительной службы Украины, ветеранам службы гражданской защиты, ветеранам Государственной службы специальной связи и защиты информации Украины | До 14 | П. 13 ч. 1 ст. 6 Закона № 203 | Ежегодно |
| – одному из родителей, отнесенных к категории 3 пострадавших от Чернобыльской катастрофы, которые имеют несовершеннолетних детей и проживают на территориях зон радиоактивного загрязнения | До 14 рабочих дней | П. 3 ч. 1 ст. 22 Закона № 796 | Ежегодно |
| Отпуск без сохранения заработной платы с согласия сторон предоставляется: – по семейным обстоятельствам и по другим причинам | К 15* | Ст. 26 Закона № 504 | |

* В случае установления КМУ карантина в соответствии с Законом № 1645 срок пребывания в отпуске без сохранения заработной платы на период карантина **не включается в общий срок**, установленный ст. 26 Закона № 504.

Карантинные особенности

В соответствии с ч. 3 ст. 84 КЗоТ в случае установления КМУ карантина в соответствии с Законом № 1645 срок пребывания в отпуске без сохранения заработной платы на период карантина не включается в общий срок в случае получения такого отпуска с согласия сторон. Напомним, что согласно поста-

новлению КМУ от 11.03.20 г. № 211 «О предотвращении распространения на территории Украины острой респираторной болезни COVID-19, вызванной коронавирусом SARS-CoV-2» (с учетом изменений, внесенных постановлениями КМУ от 16.03.20 г. № 215, от 25.03.20 г. № 239 и от 20.05.20 г. № 392) в Украине до 22.06.20 г. официально установлен карантинный режим.



Більше статей за темою
див. за допомогою QR-коду:



Также напомним, что указанные изменения в ст. 84 КЗоТ вступили в силу с 17.03.20 г. Такая корректировка осуществлена в целях неприменения административной ответственности за нарушение трудового законодательства, в частности относительно превышения установленного законодательством срока предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

В этом контексте следует обратить внимание и на то, что в соответствии с п. 1 ч. 2 Заключительных положений Закона № 530 на период установления карантина или ограничительных мероприятий, связанных с распространением коронавирусной болезни (COVID-19), работодатель может поручить работнику, в частности и государственному служащему, служащему органа местного самоуправления, выполнять в течение определенного периода работу, определенную трудовым договором, на дому, а также предоставлять им **отпуск с его согласия**. Это дает возможность работнику исполнять свои функциональные обязанности и получать зарплату, оставаясь дома, без оформления каких-либо отпусков.

Таким образом, с 17.03.20 г. у работников появилась возможность получить с согласия работодателя отпуск без сохранения заработной платы, не ограничиваясь его 15-дневной продолжительностью. Правда, такой отпуск все-таки может ограничиваться продолжительностью карантина, то есть до вступления в силу постановления КМУ о завершении карантина на всей территории страны.

Порядок оформления

С учетом вышеуказанного работник имеет право получить отпуск без сохранения заработной платы при разных условиях, однако только на основании письменного заявления, в котором обязательно должно быть указано следующее:

- причина для предоставления неоплачиваемого отпуска;

- дата начала отпуска;
- продолжительность отпуска.



Если работник оформляет обязательный отпуск без сохранения заработной платы, то он должен приложить к заявлению соответствующие документы, а в случае отпуска, который предоставляется с согласия сторон, подается только заявление без подтверждающих документов.

Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом (распоряжением) работодателя с указанием оснований его предоставления и продолжительности. Приказ можно составить по типовой форме № П-3 или в произвольной форме, но он должен содержать все необходимые сведения.

Следует заметить, что **не стоит путать отпуск по соглашению сторон на время карантина с отпуском без сохранения заработной платы**. Хотя оба отпуска оформляются приказами, в них указываются разные правовые основания его предоставления: распоряжения КМУ, органа местного самоуправления или заведения образования.



*Работодателям следует помнить, что **отправить всех работников в отпуск по собственной инициативе невозможно**. Это является грубым нарушением трудового законодательства, за которое предусмотрена административная и уголовная ответственность.*

В случае если на территории Украины будут продлены карантинные мероприятия, для отпуска без сохранения заработной платы с согласия сторон должно быть повторно подано заявление и изданы соответствующие приказы.



Передплатити «БАЛАНС-БЮДЖЕТ» // будь-яким зручним для вас способом

через редакцію в персонального менеджера:



(056) 370-44-25,
(044) 333-91-40;
(067) 544-07-31;



product@balance.ua

або за каталогом у будь-якому поштовому відділенні.

Передплатний індекс видання «БАЛАНС-БЮДЖЕТ» 23121 (укр.); 23120 (рос.).