

Зверніть увагу: норми п. 2 ч. 4 ст. 36 Закону № 922 застосовують не тільки у разі збільшення ціни за одиницю товару, а й у разі її зменшення.

Тож рекомендуємо замовникам для дотримання зазначених принципів у разі коливання ціни на овочі та фрукти на ринку самим проявляти ініціативу та звертатися до постачальника з проектом

додаткової угоди про зменшення ціни на підставі вказаної норми.

Не зайвим буде нагадати, що згідно зі ст. 652 Цивільного кодексу якщо сторони договору не досягли згоди щодо внесення до нього змін, такий спір може бути передано на розгляд до суду. ■

Анна ЛЯШЕНКО, редактор напряму



ВІДПУСТКИ У ЗАПИТАННЯХ ТА ВІДПОВІДЯХ

Пора літнього відпочинку вже розпочалась, отже, у бухгалтерів знову виникають «відпусткові» запитання. У цій статті ми надамо відповіді на запитання наших читачів.

? *Працівник обіймає посаду викладача в школі і має III групу інвалідності. Якої тривалості має бути його відпустка?*

Відповідно до ст. 6 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504) особам з інвалідністю III групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 26 календарних днів (далі – к. д.), а педагогічним працівникам – тривалістю до 56 к. д. у порядку, затвердженому постановою КМУ від 14.04.97 р. № 346.

Тобто працівник має два види державних гарантій, але перевага надається тій з них, яка покращує становище працівника, а саме – щорічна основна відпустка тривалістю **до 56 к. д.** На період відпустки за працівником зберігається місце роботи і зарплата.

? *Працівниця щойно вийшла з відпустки для догляду за дитиною до трьох років і хоче піти у щорічну основну відпустку. Як розрахувати кількість днів такої відпустки?*

Нагадаємо, черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або 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 (ч. 10 ст. 10 Закону № 504).

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком строку.

Отже, працівниця може оформити щорічну відпустку лише за графіком. Якщо ж виконується хоча б одна з умов, зазначених у ч. 12 ст. 10 Закону № 504, то вона має повне право взяти відпустку за бажанням у зручний для неї час. Таке право надано:

- особам віком до 18 років;
- особам з інвалідністю;
- жінкам перед або після декретної відпустки;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону від 22.10.93 р. № 3551-XII «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- батькам-вихователям дитбудинків сімейного типу;
- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Важливо: при розрахунку тривалості такої відпустки слід урахувати відпрацьований час до виходу у відпустку для догляду за дитиною до трьох років.

Отже, при наданні та визначенні тривалості основної відпустки слід урахувати такі моменти:

- щорічні відпустки повної тривалості до настання 6-місячного строку безперервної роботи в перший рік роботи в даній установі, у тому числі й після виходу з декрету, за бажанням працівника надаються лише за умов, зазначених у ч. 7 ст. 10 Закону № 504;
- якщо працівниця іде у відпустку, не відпрацювавши 6 місяців, то тривалість відпустки визначається за фактично відпрацьований час.

Які види доплат не включаються в розрахунок відпусткових?

Відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100, до розрахунку середньої зарплати у всіх випадках її збереження згідно з чинним законодавством не входять:

- виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

- одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);
- компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);
- премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автошин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);
- грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;
- пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;
- літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;
- вартість безплатно виданого спецодягу, спецзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;
- дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;
- виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;
- вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;
- зарплата, отримана за сумісництвом (за винятком працівників, для яких її включення до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);
- суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

- доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладом членів трудового колективу в майно підприємства;
- компенсація працівникам втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

Яким чином надати працівнику основну відпустку, якщо за основним місцем роботи він має право на основну тривалість 24 к. д. та додаткову 7 к. д., а за сумісництвом – лише на 24-денну основну?

Відповідно до п. 3 постанови КМУ від 03.04.93 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Отже, працівнику надається (п. 14 ст. 25 Закону № 504):

- за основним місцем роботи – відпустка на 24 к. д. (основна) та 7 к. д. (додаткова);
- сумісництвом – оплачувана відпустка на 24 к. д. А от на 7 к. д. слід написати заяву на відпустку без збереження зарплати.

Працівниця пішла у відпустку із 23 квітня на 10 к. д. На цей період припали два неробочих дні – 30 квітня і 1 травня. Якого числа вона мала вийти з відпустки? Чи потрібно було їй виходити на роботу разом з іншими працівниками в суботу 5 травня, на яке перенесено робочий день за 30 квітня?

Згідно зі ст. 5 Закону № 504 святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (ст. 19 Закону № 504), не враховуються.

Установа видала наказ про перенесення робочих днів, отже, установила змінений графік роботи. Усі дії, що стосуються роботи працівників, надання їм відпусток, залучення до роботи у вихідні, прийому на роботу, звільнення тощо, мають проводитися відповідно до режиму роботи установи за наказом. Оскільки 30 квітня та 1 травня – це вихідні, відпустка працівниці була подовжена, але лише на 1 к. д. – 1 травня (ст. 73 КЗпП). До роботи вона мала стати 4 травня і працювати за графіком роботи установи, у тому числі й 5 травня. ■

P

Корисні бонуси для передплатників групи компаній «Баланс»:



1. БЕЗКОШТОВНА КОНСУЛЬТАЦІЙНА ЛІНІЯ.

Отримайте конкретну усну відповідь за телефонами
(056) 370-44-25,
(067) 522-04-01,
(050) 474-86-00;
(графік роботи лінії див. у виданнях)



або
напишіть на електронну пошту **otvet@balance.ua**
і ми зателефонуємо вам.



2. ЖИВЕ СПІЛКУВАННЯ.

Для передплатників щомісяця проводяться безкоштовні семінари-практикуми в регіонах.



3. ЕЛЕКТРОННА ВЕРСІЯ ВИДАНЬ У ПОДАРУНОК.

При передплаті від трьох місяців Ви отримуєте електронну версію видання (БСБ).

Ми робимо все, щоб ваше життя було легшим!