



Додаток 1 до наказу
МНУ імені В. О. Сухомлинського
від 05.06.2018 № 187

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ МНУ імені В. О. Сухомлинського
від 05.06.2018 № 187

ПОЛОЖЕННЯ

про надання відпусток працівникам МНУ імені В. О. Сухомлинського

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. 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 (ст. 45 Конституції України).

2. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, Законом України «Про відпустки» (далі Закон № 504), Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України, постановами Кабінету Міністрів України.

3. Право на відпустки мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з університетом.

4. Право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом № 504.

5. Період відпустки працівник може використовувати на свій розсуд.

6. У період перебування працівників у відпустці заборонено звільнення їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації закладу.

II. НАДАННЯ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ

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

2. Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів

у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України, постанова № 289 від 28.03.2001 р.

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу, проректор (заступник директора), вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що не виконують педагогічної роботи в цьому вищому навчальному закладі.	28
Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу; проректор (заступник директора), діяльність якого безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом; вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що одночасно виконують в цьому вищому навчальному закладі, обсягом не менш як 1/3 відповідної річної норми	56
Акомпаніатор	28
Викладач	56
Завідувач (начальник) навчально-методичного (навчального) кабінету, відділу, лабораторії	42
Завідувач (начальник) навчально-виробничої (навчальної) майстерні	42
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи	42
Концертмейстер	56
Майстер виробничого навчання	42
Методист	42
Науково-педагогічний працівник	56
Старший майстер	28

3. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів.

4. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

5. Тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

6. Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України: 1 січня – Новий рік, 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове, 8 березня – Міжнародний жіночий день, 1 травня – День праці, 9 травня – День Перемоги, 28 червня – День Конституції України, 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України, Пасха (Великдень), Трійця) при визначенні тривалості щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, не враховуються.

Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.

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

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

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

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

11. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи в університеті за бажанням працівника надаються:

1) 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 з інвалідністю;

2) особам з інвалідністю;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

6) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

12. Черговість надання відпусток визначається графіком, який затверджуються ректором за погодженням з профспілковим комітетом.

13. У разі, якщо працівник відмовляється використовувати надане йому Конституцією України і Законом України «Про відпустки» право на відпочинок (щорічну відпустку), ухвалення остаточного рішення про надання відпустки належить до компетенції ректора, останній має право в межах, установлених графіком відпусток, без заяви працівника видати наказ про надання йому відпустки.

Відділ кадрів має письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком терміну та видати наказ про надання відпустки.

Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані вчасно і точно виконувати розпорядження, накази ректора. За їх невиконання

працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності – оголошено догану.

14. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

- 5) самотнім 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;

- б) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

15. Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, щорічна основна відпустка повної тривалості у першій та наступні робочі роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року (згідно з колективним договором).

16. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

- 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 Закону № 504);

- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 Закону № 504).

17. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

18. Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим

уповноваженим на представництво трудовим колективом органом 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.

19. У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і ректором.

20. Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років.

21. 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 (аби не допустити втрат робочого часу ректор може й не погодитися поділити відпустку так як того бажає працівник, також може запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки або не поділити її взагалі).

22. 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.

Невикористана частина щорічної основної відпустки (за умови її поділу) може надаватися викладачам в інший період (не у період літніх канікул) за умови виконання навчального навантаження та узгодження з навчальним і навчально-методичним відділом.

23. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника в зв'язку з виробничою необхідністю, для забезпечення нормальної діяльності університету.

24. Працівник, який працює за сумісництвом має право на оплачувану щорічну відпустку. Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

25. Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

ІІІ. ЩОРІЧНА ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА ЗА ОСОБЛИВИЙ ХАРАКТЕР ПРАЦІ ТА ЇЇ ТРИВАЛІСТЬ

1. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, із ненормованим робочим днем на підставі щорічного наказу ректора за поданням керівника структурного підрозділу, погодженим з профспілковим комітетом.

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

3. Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно часові, відпрацьованому на посаді що дає право на цю відпустку.

4. Працівники університету, які працюють більше ніж на ставку (на умовах внутрішнього сумісництва) не мають права на додаткову відпустку за ненормований робочий день.

IV. ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА ВІДПУСТКА

1. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки на підставі довідки-виклику та наказу ректора.

2. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

3. Творча відпустка надається працівникам за основним місцем роботи для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Для отримання творчої відпустки надається заява, рекомендація вченої ради ЗВО про доцільність надання творчої відпустки.

Творча відпустка не надається для закінчення дисертації особам, які закінчили відповідно аспірантуру чи докторантуру.

V. СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

1. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, батьку який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину, одинокій матері надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

VI. ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА ОКРЕМИМ КАТЕГОРІЯМ ПРАЦІВНИКІВ

1. Учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

2. Учасникам ліквідації наслідків аварії ЧАЕС, працівникам постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи, віднесеним до категорії I та II надається додаткова оплачувана відпустка 16 календарних днів на рік. Додаткова відпустка не підлягає перенесенню на інший період або продовженню у разів тимчасової непрацездатності.

VII. ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1. У випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

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

VIII. ПРАВО НА ВІДПУСТКУ У РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ

1. За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

2. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору (контракту) невикористана відпустка може за його бажанням (особистою заявою) надаватися їй тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки (за наявності коштів).

3. У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

4. Відрахування не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;

2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;

3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;

4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;

6) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) направленням на навчання;

9) виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не провадиться.

5. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

6. У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

7. У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

8. Якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку за кілька попередніх років, він має право використати їх, а вразі звільнення йому повинні виплатити компенсацію за всі невикористанні дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Начальник відділу кадрів

І. В. Полоскова

Начальник юридичного відділу

М. М. Бєлан