

Право громадян на відпочинок

1. Види часу відпочинку

Кожна людина, яка працює, потребує час для відпочинку. Це необхідно для відновлення сил і здоров'я працівника. Конституція України й інші законодавчі акти України визначають право кожного, хто працює, на відпочинок.

Відпочинок — це частина часу (та чи інша частина року, тижня, доби), протягом якої працівник вільний від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд.

У Кодексі законів про працю України визначено декілька видів відпочинку.



2. Перерви протягом робочого дня

Протягом робочого дня працівникам надається перерва для відпочинку й харчування, яку вони використовують на власний розсуд. Перерва надається, як правило, через чотири години після початку робочого дня й триває не більше двох годин. Під час перерви працівник може відлучатися з робочого місця. У деяких випадках за характером роботи працівнику неможливо надати таку перерву, адже не може залишити своє робоче місце оператор атомної електростанції, охоронець, працівник пожежної охорони. У цих випадках працівнику повинні бути створені умови для прийняття їжі на робочому місці або визначено порядок і місце прийняття їжі.

Крім зазначеної перерви, яка надається всім працівникам, окремим категоріям працівників передбачено надання додаткових перерв. Так, жінкам, які годують дітей, надаються перерви для годування дітей. Працівникам, які працюють у зимовий час на вулиці, повинні надаватися спеціальні перерви для обігріву й відпочинку. На відміну від загальної перерви для відпочинку та прийому їжі, такі перерви оплачуються й ураховуються в робочий час працівників.

3. Вихідні, святкові та неробочі дні

Напевно, більшість з вас щонеділі відпочиває разом з батьками. І це не дивно, адже працівникам повинні щотижня надавати вихідні дні. Загальним вихідним днем є неділя, другий вихідний день (на роботах з п'ятиденним робочим тижнем) визначає підприємство: здебільшого — це субота. Там, де загальний день відпочинку встановити неможливо (транспорт, торгівля, пошта тощо), складають спеціальні графіки вихідних днів.

Закон визначає не лише обов'язковість надання щотижневого відпочинку, але і його тривалість. Цей час обчислюється з моменту закінчення роботи працівником перед вихідним днем наприкінці робочого тижня й до початку роботи наступного дня після вихідного та має становити не менше ніж 42 години.

За загальним правилом залучати працівників до роботи у вихідні дні не дозволяється, однак у житті трапляються різноманітні ситуації, закон це передбачає.

- Ознайомтеся з витягом з Кодексу законів про працю. Висловте думку щодо обґрунтованості включення кожного із зазначених випадків до переліку підстав організації роботи у вихідні дні.

З КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ

Стаття 71. *Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи*

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації й лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їхніх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування 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; для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Стаття 72. Компенсація за роботу у вихідний день

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі.

За будь-яких обставин забороняється залучати до роботи у вихідні дні вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років; батьків, які виховують дітей без матері; працівників віком до 18 років. Залучення громадян похилого віку до роботи у вихідні дні допускається за їхньою згодою й за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров'я.

Закон установлює також святкові й неробочі дні, коли всі роботи, крім тих, без яких не можна обійтися (транспорт, лікарні, хімічні заводи тощо), припиняються.

Згідно із законом, нині святковими є: 1 січня (Новий рік), 25 грудня та 7 січня (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). Також робота не проводиться в дні релігійних свят — Великодня та Трійці.

Іноді святковий чи неробочий день збігається з вихідним днем. Закон передбачає, що в цьому випадку вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого дня. Саме тому понеділки після Великодня й Трійці завжди є неробочими днями.

4. Відпустки

Для найповнішого відновлення сил працівника йому надають щорічну оплачувану відпустку. Порядок надання відпусток регулюється Законом України «Про відпустки».

Закон установлює декілька видів відпусток. Насамперед працівники мають право на щорічні відпустки.



Тривалість щорічної відпустки становить щонайменше 24 календарні дні, а для неповнолітніх працівників — не менше 31 дня.

Відпустку підвищеної тривалості надають працівникам окремих галузей промисловості (гірничої, металургійної, електроенергетики, лісового господарства тощо), педагогам, гірничорятувальникам, а також інвалідам, які працюють. Додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах праці надають тим, хто працює на посадах і роботах, затверджених Кабінетом Міністрів України, а також передбачених колективним договором.

Іншим видом щорічної додаткової відпустки є відпустка за особливий характер праці, яка надається працівникам, чия робота пов'язана з підвищеним нервово-емоційним або інтелектуальним навантаженням (наприклад, авіадиспетчерам), тим, хто працює в особливо важких природних умовах (наприклад, на високогірних об'єктах), в умовах, які створюють ризик для здоров'я (їм надають додаткову відпустку до 35 днів); а також тим, хто працює з ненормованим робочим днем (до 7 днів).

Максимальна тривалість щорічної відпустки становить 59 днів; для тих, хто працює під землею, — 69 днів.

За час відпустки працівник одержує заробітну плату, за ним зберігається місце роботи. Заробітна плата за час відпустки має бути виплачена працівникові не пізніше ніж за 3 дні до її початку.

Право працівника на щорічні основну й додаткові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення 6 місяців безперервної роботи на підприємстві.

Для окремих категорій працівників передбачено надання щорічних відпусток за бажанням працівника в зручний для нього час.

Якщо працівника своєчасно не повідомили про час надання відпустки або своєчасно не виплатили належні йому кошти, відпустка має бути перенесена. Крім того, відпустка може бути перенесена або продовжена в разі тимчасової непрацездатності працівника в період відпустки, виконання працівником у цей період державних або громадських обов'язків (наприклад, надання свідчень у суді, виконання обов'язків у виборчій комісії тощо), настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

За ініціативою власника або уповноваженого ним органу щорічна відпустка, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з профспілковим органом. При цьому частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів повинна бути використана в поточному робочому році. На прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини, однак при цьому основна її частина становить не менше 14 днів. Закон передбачає, крім щорічних, інші додаткові відпустки. Це відпустки у зв'язку з навчанням у закладах загальної, середньої, професійної, вищої освіти, а також творчі відпустки для написання підручників, закінчення дисертацій.

Ще одним видом відпусток є соціальні.



Усі соціальні відпустки пов'язані з вихованням дітей. Так, у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається оплачувана відпустка тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів. Така ж відпустка — 56 днів — надається особам, які всиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, а також особі, яка усиновила дитину, старшу 3 років. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Декілька років тому до закону було внесено норму, згідно з якою ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою,

яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним з прийомних батьків. Коли ж дитині виповнилося 3 роки й батьки відновили роботу, жінці, яка працює й має двох або більше дітей віком до 15 років, чи дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері, а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному з прийомних батьків надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

У разі нагальної потреби — за сімейними обставинами чи з інших причин — працівник має право на відпустку без збереження заробітної плати. Її надають за згодою адміністрації. В окремих випадках (догляд за дитиною, одруження, смерть близьких родичів, вступ до вищого навчального закладу), а також пенсіонерам та інвалідам, які працюють, адміністрація зобов'язана надавати відпустку без збереження заробітної плати.

Відпустка, соціальна відпустка, перерва для відпочинку та харчування.

- 1. Поясніть поняття «відпустка», «соціальна відпустка», «перерва для відпочинку та харчування».
- 2. Як забезпечується право громадян на відпочинок?
- 3. Коли працівникові надаються відпустки?
- 4. Які святкові дні встановлено законодавством?
- 5. Порівняйте щорічні, додаткові й соціальні відпустки.
- 6*. Висловіть думку, чи достатньою мірою забезпечено право громадян на відпочинок.