

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 29.04.2016 р. N 243/13/116-16

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист і повідомляє.

Статтею 84 Кодексу законів про працю України передбачено надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати. У випадках, передбачених ст. 25 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон), працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати. Згідно зі ст. 26 Закону 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.

Важливими гарантіями при наданні відпусток без збереження заробітної плати, встановленими ст. 25 і 26 Закону, є те, що на час їх надання за працівником зберігається його місце роботи (посада), а час перебування в таких відпустках зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 9 Закону).

Статтею 4 Закону визначені види відпусток, які надаються працівникам.

Частиною 2 зазначеної статті передбачено, що законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть встановлюватись інші види відпусток.

Тобто колективним чи трудовим договором можуть встановлюватись лише інші види відпусток, які не визначені у ст. 4 Закону.

Слід зазначити, що норма ч. 2 ст. 4 Закону не поширюється на відпустки без збереження заробітної плати, так як такий вид відпусток визначений Законом та встановлена конкретна тривалість цих відпусток.

Разом з тим відповідно до ч. 3 ст. 23 Закону оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Враховуючи вищезазначене та норму ст. 23 Закону, інші види відпусток, передбачені колективним договором, угодою та трудовим договором, мають бути оплачені. Встановлення інших видів неоплачених відпусток є порушенням законодавства про працю.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають лише роз'яснювальний, інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Заступник директора Департаменту -
начальник відділу

С. Рябоконт