

## МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

### ЛИСТ

від 05.06.2015 р. N 225/06/186-15

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист <...> і в межах компетенції повідомляється таке.

Оформлення трудових відносин здійснюється відповідно до порядку, встановленого статтею 24 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП). Законодавство про працю не містить заборони оформлювати трудові відносини з працівником у день, визначений для нього трудовим договором як вихідний.

Трудові відносини виникають, зокрема, із дати, встановленої за домовленістю між сторонами трудового договору.

Указом Президента України від 17.03.2014 р. N 303 оголошено часткову мобілізацію. Відповідно до статті 3 зазначеного Указу мобілізація проводиться протягом 45 діб із дня набрання чинності цим Указом.

Часткова мобілізація військовозобов'язаних працівників проводиться на підставі повістки.

У такому разі відсутність працівника на підприємстві, в установі, організації оформлюється відповідним розпорядчим актом (наказом або розпорядженням) про увільнення від виконання службових або трудових обов'язків.

Ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях регламентується наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. N 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці" (типова форма N П-5). У таблиці обліку використання робочого часу робляться відмітки про фактично відпрацьований час, відпрацьовані за місяць години, в тому числі надурочні, вечірні, нічні години роботи та ін., а також інші відхилення від нормальних умов роботи.

У таблиці обліку використання робочого часу час, протягом якого працівник відсутній у зв'язку з оголошенням часткової мобілізації, має відмічатись умовним позначенням "ІН"-інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул тощо).

Якщо роботодавець не має відповідних документів, що підтверджують відсутність працівника, у таблиці обліку використання робочого часу такий час відмічається умовним позначенням "НЗ" - неявка з нез'ясованих причин.

Відповідно до частини першої статті 19 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон) жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері,

батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

Статтею 5 Закону передбачено, що тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Святкові і неробочі дні, передбачені статтею 73 КЗпП України, які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються, а лише

продовжують її тривалість на відповідну кількість днів. При цьому вихідні дні включаються у тривалість відпустки та відповідно оплачуються.

У даному випадку працівниця, якій надана соціальна додаткова відпустка відповідно до статті 19 Закону тривалістю 10 календарних днів з 01.05.2014 р., має приступити до роботи 14.05.2014 р.

Відпустка, передбачена статтею 19 Закону, визначена для окремих категорій працівників, надається на підставі відповідних документів, зокрема жінці, яка виховує дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, особі, яка взяла дитину під опіку на підставі документа, що підтверджує відповідний факт.

Згідно із частиною п'ятою статті 11 Закону забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Таким чином, заборона, що міститься у зазначеній нормі Закону, стосується лише щорічних відпусток. Якщо працівник, який має право на соціальну додаткову відпустку, передбачену статтею 19 Закону, не виявив бажання скористатись нею протягом декількох років, то порушення законодавства про відпустки з боку роботодавця не вбачається і, відповідно, немає підстав для притягнення останнього до відповідальності. Разом з тим цей факт не позбавляє працівника права на використання такої відпустки за попередні роки.

Законодавством України не передбачено строку давності, після спливу якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А І групи. Тому якщо працівник з певних причин не скористався цим правом і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, він має право використати її, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпустки згідно із статтею 24 Закону.

Що стосується питання використання працівником невикористаної соціальної відпустки за декілька попередніх років у поточному році поспіль, то порушене питання має бути вирішено за угодою між сторонами трудових відносин (працівником і роботодавцем).

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

**Директор Департаменту**

**О. Туліна**