

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІвул. Деснянина, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: dsp@dsp.gov.ua

№ _____

На № _____

від _____

Роману Задорожньому
а/с 522, м. Чернівці, 58001**Про розгляд звернення**

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув Ваше звернення від 10.10.2023 (вх. від 18.10.2023 № 3-3624-23а) щодо надання роз'яснення та повідомляє.

Відповідно до пункту 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (далі – Положення), Держпраці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Підпунктом 46 пункту 4 Положення передбачено, що Держпраці відповідно до покладених на неї завдань забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням.

Згідно з частиною першою статті 2 Закону України «Про відпустки» (далі – Закон) право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Відповідно до вимог статті 10 Закону черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи 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.

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 терміну.



Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.

Частиною третьою статті 12 Закону передбачено, що відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Законодавством про працю не передбачено обов'язку переривати щорічну відпустку за заявою працівника.

Згідно з частиною третьою статті 11 Закону у разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 цього Закону.

Відповідно до частини другої статті 30 Закону України «Про оплату праці» роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Частиною першою статті 1 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

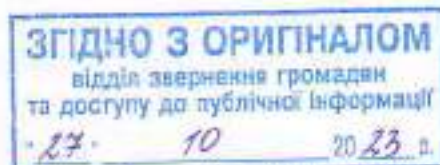
У разі виникнення додаткових питань Ви можете звернутись до Міністерства економіки України, як до головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

Звертаємо увагу, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформативний характер та не встановлюють правових норм.

Директор

Володимир ГОНЧАРУК

Темченко Вікторія 289-86-74



Головний спеціаліст
Н. Кривалалук