***Відпустки сумісникам і не тільки їм***

Розрахувати відпустку нескладно, якщо працівник працює за основним місцем роботи і має нормований робочий день. А от підрахунок відпустки, що належиться сумісникові або працівникові з ненормованим робочим днем або неповним робочим часом, є набагато цікавішим.

**Відпустка для сумісників**

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою жодних обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП). А оскільки всі громадяни, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, мають право на відпустку (ст. 2 Закону про відпустки), сумісники також мають право на щорічну відпустку. Тобто сумісник має право отримати щорічну відпустку і за основним місцем роботи, і за неосновним місцем роботи (сумісництвом). При цьому як щорічна відпустка за основним місцем роботи, так і щорічна відпустка, що надається за сумісниц-твом, підлягає оплаті.

Тривалість відпустки за сумісництвом така сама, як і тривалість відпустки за основним місцем роботи, і не може бути меншою за 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору за сумісництвом.

Як правило, відпустка на підприємстві, де працівник працює за сумісництвом, надається в той самий час, коли працівник йде у відпустку за основним місцем роботи.

Згідно з чинним законодавством, сумісник може по-різному брати свої щорічні відпустки за обома місцями праці.

Варіант 1

Оплачувані щорічні відпустки беруться одночасно за обома місцями праці. До речі, відповідно до п. 6 ч. 7 ст. 10 Закону про відпустки, відпустка за сумісництвом має надаватися повної тривалості навіть до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на відповідному підприємстві. Якщо тривалість оплачуваної відпустки за сумісництвом менша, ніж тривалість відпустки за основним місцем роботи, працівник може або повернутися до виконання обов’язків на роботі за сумісництвом, або за заявою на різницю у строках взяти відпустку без збереження зарплати (на підставі п. 14 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки).

Варіант 2

Оплачувана щорічна відпустка береться лише за основним місцем роботи. За сумісництвом працівник і надалі виконує свої трудові обов’язки, а право на відпустку (щорічну оплачувану) за сумісництвом використає в інший час.

Варіант 3

Оплачувана щорічна відпустка береться за основним місцем роботи, а за сумісництвом працівник йде у відпустку без збереження заробітної плати. Право сумісника на відпустку без збереження зарплати у цьому випадку передбачено п. 14 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки. Цікаво, що у сумісника й надалі зберігається право взяти за місцем сумісництва щорічну оплачувану відпустку. Таке право він має реалізувати у будь-який інший час за домовленістю з роботодавцем. Таким чином, сумісник має право за місцем сумісництва протягом року отримати дві повні відпустки - одну оплачувану та одну неоплачувану. Але таке право діє саме за умовами цього варіанта.

Варіант 4

Оплачувана щорічна відпустка береться лише за місцем сумісництва. У подальшому, коли працівник йтиме у відпустку за основним місцем роботи, він повинен або й далі виконувати свої обов’язки за сумісництвом, або йти у відпустку без збереження зарплати (див. варіант 3).

Зауважимо: для працівників державних підприємств, установ і організацій пунктом 3 Постанови КМУ від 03.04.93 р. №245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» встановлено, що відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

До речі, слід розрізняти роботу за сумісництвом і роботу за цивільно-правовими договорами. Робота за сумісництвом передбачає укладення трудового договору і регулюється трудовим законодавством. Відносини ж за договорами цивільно-правового характеру не є трудовими і регулюються цивільним законодавством, яке не передбачає надання будь-яких відпусток.

Відповідно до ст. 19 Закону України від 24.03.95 р. №108/95-ВР «Про оплату праці», працівники-сумісники отримують зарплату за фактично виконану роботу. Тому виплата відпускних розраховується виходячи із фактичного сумарного заробітку за розрахунковий період і фактично відпрацьованого часу.

Порядок розрахунку відпускних або компенсації за невикористану відпустку для таких працівників такий самий, як і порядок розрахунку відпускних тим працівникам, для яких це місце роботи є основним.

Приклад 1 Працівник відпрацював за сумісництвом на підприємстві повний робочий рік. Заробітна плата фіксована - у розмірі 120 грн на місяць (працює 2 години на день). Йому надається відпустка з 4 серпня 2005 року тривалістю 24 календарні дні.

1. Розраховуємо загальний заробіток за попередні 12 місяців роботи (з серпня 2004 року до липня 2005 року включно):

120 х 12 місяців = 1440,00 грн.

2. Визначаємо кількість днів, на яку слід поділити фактичний заробіток:

365 к. д. - 9 с.н.дн. = 356 к. д.

3. Розраховуємо середньоденний заробіток працівника:

1440,00 грн : 356 к. д. = 4,04 грн.

4. Сума відпускних становитиме:

4,04 грн х 24 к. д. = 96,96 грн.

**Працівник на умовах неповного робочого часу**

Можливість укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу передбачено ст. 56 КЗпП. Причому на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у т. ч. таку, що перебуває під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов’язаний встановлювати їй неповний робочий час.

Неповний робочий час може встановлюватися як шляхом зменшення тривалості щоденної роботи (неповний робочий день), так і шляхом зменшення кількості робочих днів протягом тижня (неповний робочий тиждень) або одночасного зменшення щоденної роботи при неповному робочому тижні. Законодавством не встановлено мінімальної тривалості неповного робочого часу.

Неповний робочий час може бути встановлений як на певний період, так і без обмеження строком. Конкретна норма неповного робочого часу зазначається у наказі керівника підприємства із зазначенням конкретних днів та годин роботи.

Робота на умовах неповного робочого часу встановлюється за погодженням сторін трудового договору, тобто між працівником і власником. Такі умови праці можуть бути погоджені як при прий-нятті на роботу, так і згодом, шляхом подання відповідної заяви і видання наказу про встановлення неповного робочого часу. За наявності змін в організації виробництва і праці неповний робочий час може бути встановлено за ініціативою роботодавця (ст. 32 КЗпП). Колективним договором може бути визначено нижню межу неповного робочого часу, який може бути встановлений за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.

Слід пам’ятати: робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівників, а оплата праці провадиться пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку (ч. 3 ст. 56 КЗпП). Таким чином, робота на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня не спричиняє скорочення тривалості щорічних відпусток, а обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки працівникам, які працюють на таких умовах, провадиться у загальному порядку відповідно до норм Порядку №100.

Приклад 2 Працівника прийнято на посаду охоронця на 1/4 посадового окладу на умовах неповного робочого тижня - 4 години протягом 2 робочих днів (8 робочих годин на тиждень). Місячна заробітна плата становить 170 грн. Йому надається відпустка з 17 червня 2005 року тривалістю 24 календарні дні.

1. Розраховуємо загальний заробіток за попередні 12 місяців роботи (з червня 2004 року до травня 2005 року включно):

170 х 12 місяців = 2040,00 грн.

2. Визначаємо кількість днів, на яку слід поділити фактичний заробіток:

365 к. д. - 8 с.н.дн. = 357 к. д.

3. Розраховуємо середньоденний заробіток працівника:

2040,00 грн : 357 к. д. = 5,71 грн.

4. Сума відпускних становитиме:

5,71 грн х 24 к. д. = 137,04 грн.

**Працівник з ненормованим робочим днем**

Незважаючи на те, що законодавство про працю й досі не містить визначення терміна «ненормований робочий день», воно часто вживає його. Більше того, згідно зі ст. 8 Закону про відпустки, для працівників з ненормованим робочим днем передбачене надання щорічної додаткової відпустки тривалістю до 7 календарних днів.

Відсутність законодавчого трактування згаданого поняття ще раніше спробувало компенсувати Міністерство праці та соціальної політики України, затвердивши наказом від 10.10.97 р. №7 Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці (далі - Рекомендації).

У п. 1 Рекомендацій дається визначення ненормованого робочого дня, - це особливий режим робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. За потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у цьому випадку визначається не лише тривалістю робочого часу, а й колом обов’язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням).

У Рекомендаціях пропонуються категорії працівників, для яких може бути встановлено ненормований робочий день:

- особи, праця яких не піддається точному обліку у часі;

- особи, робочий час яких за характером праці поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);

- особи, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Конкретний перелік професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, на підприємстві має бути визначений колективним договором.

Зауважимо: єдиною особливістю надання щорічних відпусток працівникам з ненормованим робочим днем є те, що вони мають право на щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 7 календарних днів. У всьому іншому надання відпусток здійснюється у загальному порядку.

Надання додаткової відпустки для цієї категорії працівників зумовлене особливим характером їхньої праці. Додаткова відпустка є певною компенсацією таким працівникам за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника на таких умовах.

При наданні відпусток працівникам з ненормованим робочим днем, які при цьому працюють на умовах неповного робочого часу, потрібно враховувати деякі нюанси. Так, згідно з п. 2 Рекомендацій, ненормований робочий день не може встановлюватися для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем. Це логічно, адже йдеться про два різні режими роботи: неповний робочий день передбачає фіксовану тривалість робочого дня, тоді як ненормований робочий день такої фіксації не передбачає. Тобто це два взаємовиключні поняття. Таким чином, працівники, яким встановлено неповний робочий час шляхом зменшення тривалості робочого дня або шляхом зменшення тривалості робочого тижня з одночасним зменшенням тривалості робочого дня, не користуються правом одержання додаткової відпустки за особливий характер роботи, а саме - за роботу в умовах неповного робочого дня.

А от для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день застосовуватися може (щодо тих днів, які є робочими для працівника). Тому вони користуються правом одержання додаткової відпустки за особливий характер праці.

Приклад 3 Працівника було прийнято на посаду бухгалтера підприємства на 0,5 посадового окладу (20 робочих годин на тиждень). При цьому робочий час йому може бути встановлений шляхом зменшення тривалості робочого дня, тобто по 4 години протягом 5 робочих днів тижня, або шляхом одночасного встановлення неповного робочого дня та неповного робочого тижня, тобто 2 робочі дні по 8 годин та 1 робочий день 4 години. В обох цих випадках працівник не має права на додаткову відпустку за роботу в умовах ненормованого робочого дня.

Приклад 4 Працівника було прий-нято на посаду бухгалтера на 0,6 посадового окладу (24 робочі години на тиждень). При цьому робочий час йому може бути встановлений протягом неповного робочого тижня, тобто по 8 годин протягом 3 робочих днів, або шляхом поєднання неповного робочого тижня та неповного робочого дня, тобто 2 робочі дні по 8 годин та два робочі дні по 4 години. У першому випадку встановлення неповного робочого часу (тобто лише шляхом неповного робочого тижня) працівник має право на додаткову відпустку за роботу в умовах ненормованого робочого дня. У другому випадку (встановлення неповного робочого часу шляхом поєднання неповного робочого тижня з неповним робочим днем) працівник не має права на таку додаткову відпустку за роботу.

Максим ВОЙЦЕХОВСЬКИЙ, «Дебет-Кредит»