

Дикретний відпуск

- У зв'язку з родами та піклуванням про народжену дитину, робітниця належить дикретний відпуск на період 28 тижнів (у випадку 2 чи більше дітей на період 37 тижнів).
- Період часу, пробування у дикретному відпуску, рахується як виконання роботи.
- Роботодавець не може призначити відхід у відпуск у той час, коли робітниця знаходиться у дикретному відпуску.
- Якщо робітниця подасть заяву про надання відпуску, зразу ж після закінчення дикретного відпуску, роботодавець повинен їй у заяві задовільнити.

Батьківський відпуск

- Роботодавець по заяві робітниця чи робітника, повинний надати батьківський відпуск.
- Батьківський відпуск надається матері дитини, після закінчення дикретного відпуску та батькові після народження дитини, строком котрий указаний в заяві та максимально до 3-х років віку дитини.

На дикретний та батьківський відпуск також має право робітниця чи робітник, котрі взяли дитину, щоб піклуватися про неї замість піклування її батьків.

Інші важливі особисті перешкоди на роботі

Якщо робітник не може виконувати роботу із-за інших особливих, особистих перешкод на роботі, що відносяться до його особи, роботодавець повинний йому надати у встановленому строці по крайній мірі відгул та у встановлених випадках також компенсацію заробітної плати чи оплати у розмірі середнього заробітку.

Види та розмір важливих перешкод на роботі регулюється приказом уряду №. 590/2006 ЗБ.

- 1. Обслідування чи надання допомоги**
 - звільнення від роботи з заробітною платою чи оплатою, надається на необхідний період часу.
- 2. Обслідування працівника лікарем чи прищеплювання, котре пов'язане з виконанням праці**
 - звільнення від роботи надається на необхідний час.
- 3. Зупинення транспортного руху чи запізнення громадського транспорту**
 - звільнення від роботи без заробітної плати чи оплати.
- 4. Перешкода на шляху на роботу**
 - звільнення від роботи з заробітною платою чи оплатою на необхідний час, не більше як на 1 день, надається робітникові інвалідові важкої групи.
- 5. Шлюб**
 - звільнення від роботи надається на 2 дні на особистий шлюб, з того для участі при укладанні шлюбу з заробітною платою чи оплатою тільки за 1 день,
 - 1 день звільнення від роботи, надається батькам для участі при укладенні шлюбу дитини з заробітною платою чи оплатою, та у цій же мірі надається відгул без заробітної плати чи оплати, дитині при укладенні шлюбу батьків.
- 6. Народження дитини**
 - звільнення від роботи надається на необхідний час:
 - з заробітною платою чи оплатою для перевезення дружини (подруги) у медичну установу та назад,
 - без заробітної плати чи оплати для участі при родах дружини (подруги).
- 7. Смерть**
 - звільнення від роботи з заробітною платою чи оплатою надається на:
 - 2 дні при смерті чоловіка, друга чи дитини і послідуєчий день для участі в похованні цих осіб,

- 1 день для участі для поховання одного з батьків, брата чи сестри робітника, одного з батьків, брата чи сестри його дружини, також і чоловіка дитини чи чоловіка сестри робітника, та ще на один день, якщо робітник турбується за похорони цих осіб,
- необхідний час та не більше як на 1 день, для участі в похоронах діда чи баби, чи внука, внучки робітника, чи діда баби його дружини чи іншої особи, котра хоча не належить до указаних фізичних осіб, але проживала з робітником разом до самої смерті, та ще на один день якщо робітник турбується за похорони цих осіб.

8. Супроводження

- звільнення від роботи для супроводження члена сім'ї до медичної установи на необхідний час та не більше 1 дня:
 - з заробітної платою чи оплатою, якщо дитини у шкільну пораду установу супроводжується чоловік, друг чи дитина, батьки, дід чи баба робітника чи його дружина,
 - без заробітної плати чи оплати, якщо говориться про остальні члени сім'ї,
 - звільнення від роботи для супроводження дитини інваліда в установу соціальних послуг чи в школу, чи до шкільної установи, одному з членів сім'ї – з заробітною платою чи оплатою на необхідний період часу, але не більше ніж на 6 робочих днів у календарному році,
 - звільнення від роботи для супроводження дитини у шкільну пораду установу на необхідний період часу без заробітної плати чи оплати;

9. Похорон співробітника

- звільнення від роботи з заробітною платою чи оплатою на необхідний період часу.

10. Переселення

- звільнення від роботи без заробітної плати чи оплати на необхідний період часу але не більше 2 днів,
- звільнення від роботи з заробітною платою чи оплатою, якщо говориться про переселення в інтересах роботодавця.

11. Шукання нового робочого місця

- звільнення від роботи без заробітної плати чи оплати перед закінченням робочих відносин на

- необхідний період часу, але не більше як на пів дня у тижні, на період часу відповідального строку розрахування на протязі двох місяців.
- у такій же мірі надається звільнення від роботи, із заробітною платою чи оплатою, перед закінченням робочих відносин, розрахунком даним роботодавцем по причинах указаних в ст. 52 літера а) - е) робочого кодексу чи погодженням по цим причинам,
- звільнення від роботи за погодженням роботодавця можливо з'єднувати.

Перешкоди по причині загальних інтересів

- Виконання громадської діяльності.
- Виконання громадських обов'язків.
- Інша діяльність у загальних інтересах.
- Звільнення від роботи пов'язаний з військовим обов'язком.
- Перешкоди в роботі по причині інструктажу, інші форми підготовки чи навчання.

ПЕРЕШКОДИ В РОБОТІ ЗІ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ

Простою та перерва роботи запричинені неблагоприятними повітряними впливами

Якщо робітник не може виконувати роботу:

- із-за тимчасового зіпсування запричиненого порухом обладнання, котру не запричинив, у постачанні сировини чи приводу сили, помилковими робочими підставами чи іншими робочими причинами, якщо говориться про простою, та не був переведений на іншу роботу, йому належить заробітна плата чи оплата **у розмірі не менше 80 % від середньої заробітної плати,**
- у наслідку перерви роботи запричиненою неблагоприятними повітряними впливами чи природною катастрофою, та якщо не був переведений на іншу роботу йому належить

заробітна плата чи оплата **не менше 60 % від середньої заробітної плати.**

Інші перешкоди зі сторони роботодавця Якщо робітник не може виконувати роботу:

- із-за інших перешкод роботодавця, ніж простою та перерви роботи запричинені неблагоприятними повітряними впливами чи природною катастрофою, надасть йому роботодавець заробітну плату чи оплату **у розмірі середньої заробітної плати,**
- у випадках, коли роботодавець не здібний з об'єктивних причин на тимчасовий період забезпечити для робітника роботу, у встановлених межах робочого тижня по причині тимчасового обмеження збутку його виробів чи обмеження попиту по його наданні послуг, роботодавець для робітника надасть заробітну плату **у розмірі не менше 60 % від середньої заробітної плати** з умовою, що відносно цієї перешкоди у роботі та розмірі заробітної плати, між роботодавцем та профсоюзною організацією існує угода. Там де профсоюзна організація не існує, роботодавець має право подати пропозицію, щоб уряд працевлаштування, на підставі основ роботодавця у адміністративному процесі рішив про те, чи існують причини для надання заробітної плати у меншому розмірі ніж є середня заробітна плата робітника,
- час знаходження у відрядженні чи в дорозі мимо постійного робочого місця, інакше ніж виконанням робочого завдання, котре підлягає робочому часу, рахується за перешкоду у роботі зі сторони роботодавця, за яку робітнику заробітна плата чи оплата не зменшується. Всеж таки, якщо робітнику у наслідку способу виплачування заробітна плата чи оплата не була надана, роботодавець надасть йому заробітну плату у розмірі середнього заробітку.

Державний уряд інспекції праці, відділ робочих відносин та умов

© 2008

ПЕРЕШКОДИ НА РОБОТІ

(Зміст дійсний від 1.1.2008)

Загальна інформація

- Юридичне доповнення: ст. 191 та послідує закону **№ 262/2006 Зб., робочого кодексу,** у змісті пізніших наказів (далі тільки „РК“).
- Якщо перешкода на роботі робітнику наперед знайома, мусить завчасу повідомити роботодавця про надання відгулу. В іншому робітник повідомить роботодавця про перешкоду та про передбачений час її тривання без лишнього затримання.
- Перешкоду на роботі робітник повинен підтвердити роботодавцеві. Для виконання обов'язків, згідно першого речення, юридичні та фізичні особи повинні пред'явити робітнику необхідне співробітництво.

ПЕРЕШКОДИ НА РОБОТІ ЗІ СТОРОНИ РОБІТНИКА

Важливі особисті перешкоди на роботі

Роботодавець зазначить відсутність працівника на робочому місці, на період важливих особистих перешкод на робочому місці, котрі робітнику тимчасово перешкожують виконувати роботу, по таких зазначених соціальних причинах зі сторони робітника, якими є:

- його тимчасова непрацездатність,
- карантин,
- дикретний чи батьківський відпуск,
- обслідування дитини молодшої 10-ти років чи іншого члена сім'ї, згідно ст. 115 цивільного кодексу (тобто закону **№ 40/1964 Зб.**) та ст. 39 закону про лікарняну страховку (тобто закону **№ 187/2006 Зб.**),
- піклування про дитину молодшу 10-ти років, якщо ця дитина захворіла чи причинила травму, або фізична особа, котра за дитину піклується, була на обслідуванні чи наданні допомоги у медичній установі, котре не було можливо забезпечити мимо робочий час робітника.