**Відповіді на запитання до ст. інспектора ГУ Держпраці в Одеській області**

ЗАПИТАННЯ 1.

Працівники іноді відпрошуються з роботи на декілька годин, зокрема, на свято до дітей в садочок, під час карантину у школі, або коли карантин не оголошено, але батьки не хочуть наражати на небезпеку захворювання, та у інших випадках. **Як законно оформити відпрошування?**

ВІДПОВІДЬ

Правильний варіант оформити відпрошування працівника з роботи у відповідності до чинного законодавства – встановити йому неповний робочий день.

Працівник подає заяву з проханням встановити йому режим неповного робочого часу на один день. Роботодавець при згоді видає відповідний наказ.

В табелі обліку використання робочого часу відповідальна за його ведення особа зазначає фактично відпрацьовані працівником години.

Заробітна плата працівнику за цей день нараховується пропорційно відпрацьованому часу.

Інший вариант: надати працівнику відпустку без збереження заробітної плати на один день (ст. 26 Закону України «Про відпустки[» від 15.11.1996 р. № 504](https://1k.expertus.ua/#/document/94/46985/dfaspbr3oe/)).

ЗАПИТАННЯ 2.

Трапляється, що хвороба, наприклад, грип, ГРВІ, застає зненацька в робочий час. Зволікання загрожує ускладненнями. **Як звільнити від роботи працівника, що захворів посеред робочого дня?**

ВІДПОВІДЬ

Правильне рішення – відпустити працівника додому. Працювати хворому – не трудовий подвиг, а безвідповідальне ставлення до свого здоров’я та здоров’я колег. Зволікання з лікуванням загрожує ускладненням та уповільнює одужання. Щоб запобігти поширенню грипу, ГРВІ і тривалій відсутності працівників необхідно унеможливити появу хворих на роботі. Відсутність хворого в колективі убезпечить від інфікування інших працівників.

Але задля власної безпеки роботодавцеві необхідно оформити відсутність такого працівника.

Усна домовленість, щоб хворий працівник у робочий час пішов додому лікуватися – не найліпший варіант. Погіршення самопочуття хворого працівника може привести до нещасного випадку, який може бути визнаним таким, що пов’язаний із виробництвом. Далі – розслідування нещасного випадку, компенсація його наслідків і т.д.

Хворому працівнику варто написати заяву з проханням відпустити додому до закінчення робочого дня через погане самопочуття.

За резолюцією роботодавця видається наказ про встановлення працівнику неповного робочого часу на один день.

Відсутність на роботі фіксується у табелі обліку використання робочого часу.

Час, коли працівник був відсутній на роботі, не оплачується. Заробітна плата нараховується за фактичну кількість відпрацьованих годин.

Щоби працівники не вдавали з себе героїв, не працювали хворими, що може призвести до поширення інфекційних хвороб серед здорових колег – доцільно регламентувати порядок дій працівника, коли він занедужав на роботі і треба додому, в локальному нормативному акті. Це можуть бути правила внутрішнього трудового розпорядку.

Працівник зобов’язаний повідомляти керівників про хворобу, щоб запобігти поширенню захворювань в трудовому колективі, зберегти робочий час на з’ясування причин відсутності когось із колег на роботі.

ЗАПИТАННЯ 3.

В навчальному закладі, який відвідує дитина працівника, офіційно оголошено карантин. **Як оформити відсутність працівника на роботі на час карантину?**

ВІДПОВІДЬ

Якщо дитина працівника захворіла – все зрозуміло: працівник отримає листок непрацездатності для догляду за хворою дитиною.

Проте для перебування вдома із здоровою дитиною впродовж карантину листок непрацездатності не видають.

Розглянемо ситуацію, коли працівник на час карантину просить роботодавця відпустити з роботи для догляду за здоровою дитиною.

У нагоді стануть положення п.31 ч.1 ст. 25 [Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504](https://1k.expertus.ua/#/document/94/46985/dfaspbr3oe/) (далі - Закон про відпустки): «Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку матері для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території».

Право одержати таку відпустку поширюється на осіб, коло яких визначено в ч.3 ст.18 Закону про відпустки: батько; баба; дід; інші родичі, які фактично доглядають за дитиною; особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину; один із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

На підставі заяви працівника роботодавець видає наказ про надання відпустки без збереження заробітної плати відповідно до п.31 ч.1 ст. 25 Закону про відпустки.

До заяви працівник додає: свідоцтво про народження дитини; документ, що підтверджує оголошення карантину (наказ органу влади або місцевого самоврядування про призупинення навчального процесу на певній території або в окремих закладах, де перевищений епідемічний поріг).

ЗАПИТАННЯ 4.

Діти в закладі почали хворіти, а карантин офіційно не оголосили. Батьки воліють убезпечити дитину від контакту з однолітками. **Як оформити відсутність працівника на роботі у такому випадку?**

ВІДПОВІДЬ

Так як карантин не оголошено, то скористатися положеннями п.3 ч.1 ст. 25 [Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504](https://1k.expertus.ua/#/document/94/46985/dfaspbr3oe/) (далі – Закон про відпустки): «Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку матері для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території» підстави відсутні.

У цьому випадку доречним буде варіант надання працівнику відпустки іншого виду згідно із Законом про відпустки.

Це може бути:

### [щорічна](https://1k.expertus.ua/#/document/16/516/) основна відпустка (ст. 6 Закону про відпустки);

### щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (ст. 7 Закону про відпустки);

### щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (ст. 8 Закону про відпустки);

### [відпустка без збереження зарплати за згодою сторін](https://1k.expertus.ua/#/document/86/5427/) ([ст. 26](https://1k.expertus.ua/#/document/94/46985/dfasfoxuuf/) Закону про відпустки).

ЗАПИТАННЯ 5.

Діти в закладі почали хворіти, карантин офіційно не оголосили. Батьки воліють убезпечити дитину від контакту з однолітками. Але бажають продовжувати працювати, або кілька годин на день, або в певні дні тижня. **Як оформити відсутність працівника на роботі певний час робочого дня, тижня?**

ВІДПОВІДЬ

У такій ситуації доречним є таке рішення – встановити за заявою працівника неповного робочого часу на період поширення захворювань в закладі.

Встановлення неповного робочого часу за згодою сторін врегульовано ст. 56 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

Такий режим роботи може реалізовуватися як неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Правомірною буде і комбінація цих форм.

При роботі на умовах неповного робочого дня працівник працює тільки частину робочого дня, наприклад, з понеділка по п’ятницю з 14.00 до 17.00; при умовах неповного робочого тижня працівник працює у певні дні, наприклад, понеділок, середа, п’ятниця, тривалість щоденної роботи у ці дні не зменшується; комбінація: працівник працює у понеділок, середу, п’ятницю з 14.00 до 17.00.

На підставі заяви за резолюцією роботодавця видається наказ про встановлення працівнику неповного робочого часу.

В наказі про встановлення неповного робочого часу зазначається період, на який такий режим роботи встановлюється; вказується кількість годин (якщо йдеться про неповний день), або кількість днів (за встановленням неповного робочого тижня).

Робота на умовах неповного робочого часу оплачується пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

Право працювати на умовах неповного робочого часу мають всі працівники, але такий режим встановлюється за згодою сторін. Деяким категоріям працівників неповний робочий час за їх бажанням встановлюється в обов’язковому порядку.

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Стаття 1861 КЗпП поширює цю гарантію також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Роботодавець на прохання особи з інвалідністю зобов’язаний встановити їй неповний робочий час у випадках, передбачених законодавством ([ст. 172 КЗпП](https://1k.expertus.ua/#/document/94/45946/me1191/)).

***Ст.інспектор ГУ Держпраці***

***в Одеській області І.Б.Сорокін***

***04840-6-25-52***

***0973741562***