

## ДОДАТКОВА СОЦІАЛЬНА ВІДПУСТКА: ЗАКОНОДАВЧО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

*М.С. ІЩЕНКО,  
здобувач вищої освіти групи ЗБ-6/1  
обліково-фінансового факультету, МНАУ*

*Анотація:* наведено особливості соціальної та додаткової соціальної відпустки в Україні у контексті нормативного та теоретичного підґрунтя

*Ключові слова:* відпустка, соціальна відпустка, додаткова відпустка

*Abstract:* features of social and additional social leave in Ukraine in the context of normative and theoretical basis are given.

*Key words:* leave, social leave, additional leave

Працівники, які працюють за трудовим договором з підприємствами та організаціями незалежно від форм власності мають повне право на відпустки. Відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати [1]. На кожному підприємстві є працівники, які мають дітей, а відтак, і право на додаткові соціальні відпустки. Додатковою соціальною відпусткою є додаткова до основної щорічної відпустки кількість днів відпустки, яка надається працівнику за певних умов на підставі заяви та відповідного документального оформлення.

Отже, додаткова соціальна відпустка – це відпустка, що може надаватися в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини – до чи після [1]. На перший погляд, досить просте питання, але на практиці виникає безліч варіантів її надання, оформлення, відшкодування тощо, що стало підставою для наукових досліджень у зазначеному напрямі. Слід урахувати зазначений порядок змін при наданні відпусток за попередні роки чи виплати грошової компенсації в разі звільнення [2].

Відповідно до [Закону України «Про відпустки»](#) право на додаткові відпустки мають: жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років; жінка, яка працює і має дитину – інваліда; жінка, яка усиновила

дитину; мати інваліда з дитинства підгрупи А І групи; одинока мати (батько); батько інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує його без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі); особа, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків [1]. Право на додаткову соціальну відпустку залежить від віку дитини.

Наявність неповнолітніх дітей або ж повнолітньої дитини-інваліда є окремими підставами для надання такої відпустки. А поєднання цих двох підстав (наприклад, в працівниці є дві неповнолітні дитини, одна з яких є інвалідом) дає право на підвищений розмір такої відпустки.

Починаючи з 2010 року і до сьогоднішнього дня тривалість відпусток на дітей становить 10 календарних днів, у випадку якщо є дві і більше підстави надають 17 календарних днів. Період зазначеної вище відпустки, як і у випадку зі щорічною, подовжують на святкові та неробочі дні [3].

За наявності відповідних підстав і підтверджувальних документів відпустку на дітей можна взяти в перший рік роботи ще до відпрацювання шести місяців. Але якщо працівник протягом поточного року вже скористався відпусткою за попереднім місцем роботи (отримав за неї компенсацію), новий роботодавець у цьому році відпустку не надає.

Право на «дитячу» відпустку можна втратити також, коли працівник або дитина втратить відповідний статус, а саме: одинока жінка виходить заміж та її чоловік всиновлює дітей; з дитини зняли інвалідність; працівника позбавили батьківських прав; дитина помирає [2]. Тоді останній рік, за який нададуть відпустку, той, коли відбулася відповідна подія.

Відпустка на дітей документально оформляється на підставі заяви працівника, копії свідоцтва про народження дітей та наказу керівника «Про надання додаткової соціальної відпустки». У наказі про надання відпустки зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові, посада, місце роботи працівника; вид, дата початку та строк відпустки; період, за який вона надається. Оплата за час відпустки належить до фонду оплати праці. А доходи у вигляді

заробітної плати, як встановлює Податковий кодекс України, включаються до загальноногоподатковуваного доходу фізичної особи.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, узагальнимо особливості надання додаткових відпусток на дітей [4]. Право на додаткову відпустку виникає раз на рік і не залежить від відпрацьованого часу. У випадку звільнення робітника має право відгуляти таку відпустку в повному обсязі або отримати грошову компенсацію. На додаткову відпустку на дітей розповсюджується загальні права переносу або продовження відпусток, яка встановлена [ст. 11 Закону «Про відпустки»](#). Роботодавець взагалі не має права відкликати працівника із додаткової відпустки на дітей. Додаткова відпустка на дітей дається зверх всіх інших відпусток. На додаткову відпустку на дітей мають право особи, які працюють за сумісництвом. Строку давності, після якого працівник втрачає право на додаткову відпустку, немає. Отримати грошову компенсацію за додаткову відпустку можна лише в разі звільнення. Перерахувати суму компенсації за невикористані дні додаткової відпустки на дітей новому роботодавцю, якщо працівник звільняється у зв'язку з переведенням на інше підприємство, не можна це можна зробити лише за основну відпустку.

#### **Література:**

1. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96 – ВР (станом на 11.06.2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dt-kt.com/dodatкова-sotsialna-vidpustka-pratsivnykam-yaki-mayut-ditej/>
3. Все про бухгалтерський облік: Всеукраїнська професійна бухгалтерська газета від 20 травня 2016 р. № 46 (спецвипуск) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vobu.com.ua/ukr/guide/view/1749>
4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.buh24.com.ua/sotsialni-vidpustki-dodatкова-vidpustka-na-ditej/>

*Науковий керівник – Чебан Юлія Юріївна.,  
канд. екон. наук, доцент кафедри обліку і оподаткування,  
МНАУ*