



**Харківська обласна організація профспілки працівників
охорони здоров'я України**

**В І Д П У С Т К И
ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

**(Основні нормативно-правові акти України
та деякі методичні рекомендації щодо їх застосування)**

Харків – 2014

Відпустки для працівників закладів охорони здоров'я (Основні нормативно-правові акти та деякі методичні рекомендації щодо їх застосування). Харків-2014.

Упорядник: виконавчий апарат обласного комітету Харківської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України.

Рекомендовано для практичного використання в роботі адміністративно-управлінським персоналом, бухгалтерами, юрисконсультами, працівниками кадрової служби та профспілковим активом закладів охорони здоров'я. (Обласний комітет профспілки може надати електронну версію нормативно-правових актів цього збірника) (контакти: т. 7300576; 7300532; 7314005; email: kharkovmed@gmail.com; сайт - www.kharkiv.medprof.org.ua).

ЗМІСТ

1.	Кодекс Законів України про працю (витяг)	5-14
2.	Закон України «Про відпустки»	14-26
3.	Лист Мінсоцполітики від 24.10.2011 р. N 391/13/116-11 «Про надання відпустки»	27
4.	Лист Мінсоцполітики від від 28.08.2013 р. N 116/13/32-13 «Щодо права на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці».....	28-29
5.	Лист Мінсоцполітики від 05.07.2013 р. N 290/13/116-13 «Щодо поділу відпусток на частини».....	29-30
6.	Лист Мінсоцполітики від 05.01.2012 р. N 7/13/133-12 «Про виплату відпусткових».....	30
7.	Лист Мінсоцполітики від 21.06.2012 р. N 207/13/116-12 «Про грошову компенсацію за невикористану відпустку».....	30-31
8.	Лист Мінсоцполітики від 08.05.2013 р. N 498/13/84-13 «Щодо нарахування компенсації за невикористану відпустку при звільненні»	31-32
9.	Лист Мінсоцполітики від 24.06.2011 р. N 208/13/116-11 «Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток».....	32-33
10.	ЛИСТ Мінсоцполітики від 26.11.2012 р. N 1203/13/84-12 «Щодо розрахунку відпускних».....	33
11.	Лист Мінсоцполітики від 17.06.2011 р. N 190/13/116-11 «Щодо окремих питань з організації та оплати праці та відпусток».....	33-35
12.	Лист Мінсоцполітики від 16.05.2012 р. N 158/13/133-12 «Про відпустку для догляду за дитиною».....	35-36
13.	Лист Мінсоцполітики від 20.05.2011 р. N 168/13/116-11 «Щодо відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».....	36-37
14.	Лист Мінсоцполітики від 16.05.2012 р. N 158/13/133-12 «Про відпустку для догляду за дитиною».....	37
15.	Лист Мінсоцполітики від 01.09.2011 р. N 252/13/133-11 «Про надання роз'яснення».....	38
16.	Лист Мінсоцполітики від 12.11.2010 р. N 495/20/112-10 «Щодо надання відпустки по вагітності та пологах».....	38-39
17.	Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (витяг).	39
18.	Закон України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» (витяг).....	39-40
19.	Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (витяг).....	40-42
20.	Лист Мінсоцполітики від 19.06.2007 р. N 195/13/116-07 щодо надання відпустки постраждалим від ЧАЕС.....	42
21.	ПОСТАНОВА КМУ від 13 травня 2003 р. N 679 «Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. N 1290».....	43
22.	ПОСТАНОВА КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».....	43-44
23.	СПИСОК виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (витяг).....	44-57
24.	Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 року N 16).....	58

25.	Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку	58-59
	- Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.....	59-60
26.	Лист Мінсоцполітики від 15.03.2013 р. N 38/13/82-13 «Щодо відпустки за особливий характер праці».....	60-61
27.	Наказ Мінсоцполітики від 10 жовтня 1997 року N 7 «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці».....	61
28.	Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці.....	61-62
29.	Лист Мінсоцполітики від 19.05.2009 р. N 5565/0/14-09/13 «Щодо надання відпустки одинокій матері».....	62-63
30.	Лист Мінсоцполітики від 14.04.2008 р. N 235/0/15-08/13 «Роз'яснення щодо застосування статті 19 Закону України "Про відпустки" (додаткові відпустки працівникам, які мають дітей)».....	63-66
31.	Правове регулювання порядку надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей (Методичні рекомендації).....	66-68

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ
(Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971)

Глава V
ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Стаття 73. Святкові і неробочі дні

Встановити такі святкові дні:

- 1 січня - Новий рік
- 7 січня - Різдво Христове
- 8 березня - Міжнародний жіночий день
- 1 і 2 травня - День міжнародної солідарності трудящих
- 9 травня - День Перемоги
- 28 червня - День Конституції України
- 24 серпня - День незалежності України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

- 7 січня - Різдво Христове
- один день (неділя) - Пасха (Великдень)
- один день (неділя) - Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених статтею 71 цього Кодексу.

Робота у зазначені дні компенсується відповідно до статті 107 цього Кодексу. (Стаття 73 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 1205-12 від 18.06.91, № 2417-12 від 05.06.92, № 256/96-ВР від 28.06.96, № 1421-XIV від 01.02.2000, № 639-IV від 20.03.2003)

Стаття 74. Щорічні відпустки

Громадянам, 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, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. (Стаття 74 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 75. Тривалість щорічної основної відпустки

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті. (Стаття 75 із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 76. Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

- 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
- 2) за особливий характер праці;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України. (Стаття 76 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 77. Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток устанавлюються Кабінетом Міністрів України. (Стаття 77 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4534-11 від 03.09.87; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 77-1. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України. (Кодекс доповнено статтею 77-1 згідно із Законом № 1724-VI від 17.11.2009)

Стаття 78. Невключення днів тимчасової непрацездатності до щорічних відпусток

Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються. (Стаття 78 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 78-1. Неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток

Святкові і неробочі дні (стаття 73 цього Кодексу) при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються. (Кодекс доповнено статтею 78-1 згідно із Законом № 490-IV від 06.02.2003)

Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, устанавлених 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.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

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, установи, організації з додержанням вимог частини шостої 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.

(Стаття 79 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законами № 490-IV від 06.02.2003, № 1096-IV від 10.07.2003)

Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);

2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

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 Закону України "Про відпустки".

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. (Стаття 80 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 7543-11 від 19.05.89; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 490-IV від 06.02.2003, № 1096-IV від 10.07.2003)

Стаття 81. Право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи

За бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи. (Стаття 81 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом № 490-IV від 06.02.2003)

Стаття 82. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 75 цього Кодексу), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України "Про відпустки", за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (стаття 76 цього Кодексу), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів. (Стаття 82 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законами № 429-IV від 16.01.2003, № 490-IV від 06.02.2003})

Стаття 83. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям. (Стаття 83 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. (Частину третю статті 84

виключено на підставі Закону № 490-IV від 06.02.2003). (Стаття 84 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Глава XII ПРАЦЯ ЖІНОК

Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. (Стаття 179 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законом № 429-IV від 16.01.2003). (Відповідно до розділу II Закону Української РСР № 871-12 від 20 березня 1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 23, ст. 267) частково оплачувані відпустки з 1 січня 1992 р. надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років.)

Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році. (Стаття 180 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до

загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується. (Стаття 181 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98) (Відповідно до розділу II Закону Української РСР № 871-12 від 20 березня 1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 23, ст. 267) частково оплачувані відпустки з 1 січня 1992 р. надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років.)

Стаття 182. Відпустки жінкам, які усиновили дітей

Жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку.

Жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини.

Жінкам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 цього Кодексу. (Стаття 182 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 573-VI від 23.09.2008, № 2824-VI від 21.12.2010)

Стаття 182-1. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 цього Кодексу).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Зазначена у частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 75 і 76 цього Кодексу, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 80 цього Кодексу. (Кодекс доповнено статтею 182-1 згідно із Законом № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 490-IV від 06.02.2003, № 2128-IV від 22.10.2004, № 1343-VI від 19.05.2009)

Стаття 183. Перерви для годування дитини

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком. (Стаття 183 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 4841-11 від 30.10.87; Законом № 1096-IV від 10.07.2003)

Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. (Стаття 184 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4841-11 від 30.10.87; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 1356-XIV від 24.12.99)

Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги

Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу. (Стаття 185 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91)

Стаття 186. Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Стаття 186-1. Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері

Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою - восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків. (Кодекс доповнено статтею 186-1 згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1959-VI від 10.03.2010)

Глава XIII ПРАЦЯ МОЛОДІ

Стаття 195. Відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. (Стаття 195 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Глава XIV ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОСІДНЮЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ (Назва глави XIV із змінами, внесеними згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91)

Стаття 211. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі - тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі - тривалістю 23 календарних дні;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах - від 4 до 6 календарних днів.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів. (Стаття 211 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом № 490-IV від 06.02.2003)

Стаття 212. Час надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються в навчальних закладах.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. (Стаття 212 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 213. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. (Стаття 213 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом № 490-IV від 06.02.2003)

Стаття 214. Відпустки без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади

Працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих навчальних закладах, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. Для складання випускних іспитів їм надається додаткова відпустка на умовах, передбачених частиною першою цієї статті. (Стаття 214 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 215. Пільги працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах

Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством. (Стаття 215 із змінами, внесеними згідно із Законом № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 216. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 і 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року. (Стаття 216 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом № 490-IV від 06.02.2003)

Стаття 217. Збереження заробітної плати на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 цього Кодексу, за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата. (Стаття 217 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

Стаття 218. Надання працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах та аспірантурі, вільних від роботи днів

Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. (Стаття 218 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98)

ЗАКОН УКРАЇНИ

ПРО ВІДПУСТКИ

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, N 2, ст. 4)

(Вводиться в дію Постановою ВР

N 505/96-ВР від 15.11.96, ВВР, 1997, N 2, ст. 5)

Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Р о з д і л І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Законодавство про відпустки

Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Стаття 2. Право на відпустки

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 (далі - підприємство).

Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. (Частина друга статті 2 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5462-VI (5462-17) від 16.10.2012)

Право на відпустки забезпечується:

гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом;

забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 цього Закону.

Стаття 3. Право на відпустки у разі звільнення

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Стаття 4. Види відпусток

Установлюються такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 цього Закону); (Частина першу статті 4 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009)

4) соціальні відпустки:

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);

відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18-1 цього Закону); (Пункт 4 частини першої статті 4 доповнено абзацом згідно із Законом N 573-VI (573-17) від 23.09.2008)

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону);

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Стаття 5. Визначення тривалості відпусток

Тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону), не враховуються. (Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Розділ II

ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

Стаття 6. Щорічна основна відпустка та її тривалість

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів - 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад (570-97-п), затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку (346-97-п), затверджуваному Кабінетом Міністрів України. (Частина шоста статті 6 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті.

Стаття 7. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість

(Стаття 7 введена в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР N 505/96-ВР від 15.11.96)

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Стаття 8. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість

(Стаття 8 вводиться в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР N 505/96-ВР від 15.11.96)

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Стаття 9. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка; (Пункт 1 частини першої статті 9 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; (Пункт 4 частини першої статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000, N 2318-IV (2318-15) від 12.01.2005)

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (статті 7 та 8 цього Закону), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки,

зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи. (Частина третя статті 9 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

(Частина перша статті 10 вводитьься в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР N 505/96-ВР від 15.11.96)

Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України. (Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

2) інвалідам;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання; { Пункт 5 частини сьомої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1276-VI (1276-17) від 16.04.2009)

6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування

навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини. (Статтю 10 доповнено частиною згідно із Законом N 2622-IV (2622-15) від 02.06.2005)

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

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. (Частина статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

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. (Частина статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

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

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

1) особам віком до вісімнадцяти років;

2) інвалідам;

3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

- 5) саодинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" (3551-12);
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

- 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 цього Закону); (Пункт 1 частини першої статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)
- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 цього Закону).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. (Частина третя статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

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.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Стаття 12. Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. (Частина перша статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законами

№ 2073-III (2073-14) від 02.11.2000, № 490-IV (490-15) від 06.02.2003)

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

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. (Частина третя статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Розділ III

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА ВІДПУСТКА. ВІДПУСТКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА УЧАСТІ В ЗМАГАННЯХ

(Назва розділу III із змінами, внесеними згідно із Законом № 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009)

Стаття 13. Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

1) випускних іспитів в основній школі - тривалістю 10 календарних днів;

2) випускних іспитів у старшій школі - тривалістю 23 календарних дні;

3) перевідних іспитів в основній та старшій школах - від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Стаття 14. Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. (Стаття 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Стаття 15. Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні

підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації. (Статтю 15 доповнено частиною згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один

вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 та 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року. (Статтю 15 доповнено частиною шостою згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000). (Стаття 15 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Стаття 15-1. Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів. (Закон доповнено статтею 15-1 згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003)

Стаття 16. Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 16-1. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України. (Закон доповнено статтею 16-1 згідно із Законом N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009)

Стаття 17. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

1) до пологів - 70 календарних днів;

2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд. (Частина друга статті 17 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1114-IV (1114-15) від 10.07.2003)

Стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків. (Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною.

Стаття 18-1. Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них

на їх розсуд). (Частина перша статті 18-1 в редакції Закону N 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010)

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. (Закон доповнено статтею 18-1 згідно із Законом N 573-VI (573-17) від 23.09.2008)

Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України (322-08). (Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2128-IV (2128-15) від 22.10.2004, N 1343-VI (1343-17) від 19.05.2009, N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. (Частина друга статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1343-VI (1343-17) від 19.05.2009). (Стаття 19 в редакції Закону N 490-IV (490-15) від 06.02.2003)

Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків),

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати). (Частина четверта статті 20 із змінами, внесеними згідно із

Законом N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях). (Частина п'ята статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1959-VI (1959-17) від 10.03.2010)

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. (Статтю 20 доповнено частиною згідно із Законом N 573-VI (573-17) від 23.09.2008)

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону. (Частина статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Розділ V

ОПЛАТА ВІДПУСТОК

Стаття 21. Порядок оплати відпусток

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, відпустки для підготовки та участі в змаганнях, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за

невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України. (Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законами N 1724-VI (1724-17) від 17.11.2009, N 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010)

Працівникам, які мають право на соціальні відпустки, передбачені статтями 17 і 18 цього Закону, виплачується державна допомога на умовах, передбачених Законом України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" (2811-12) та іншими нормативно-правовими актами України.

Стаття 22. Відрахування із заробітної плати за час відпустки

У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані

в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Відрахування, передбачене частиною першою цієї статті, не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- 6) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- 7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 8) направленням на навчання;
- 9) виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не провадиться.

Стаття 23. Кошти на оплату відпусток

Витрати, пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 15-1, 16, 18-1 і 19 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. (Частина перша статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003, № 2824-VI (2824-17) від 21.12.2010)

В установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться із бюджетних асигнувань на їх утримання.

Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Фінансування допомоги по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку провадиться з коштів державного соціального страхування.

Стаття 24. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Розділ VI

ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; (Пункт 3 статті 25 в редакції Закону N 2318-IV (2318-15) від 12.01.2005)

3-1) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території; (Частину першу статті 25 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом N 2169-VI (2169-17) від 11.05.2010)

4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" (3551-12), - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до

настання шестимісячного терміну безперервної роботи; (Пункт 16 частини першої статті 25 в редакції Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини. (Частина першу статті 25 доповнено пунктом 17 згідно із Законом N 2622-IV (2622-15) від 02.06.2005)

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Стаття 26. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. (Частина другу статті 26 виключено на підставі Закону N 2073-III (2073-14) від 02.11.2000)

Розділ VII

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЙОГО ПОРУШЕННЯ

Стаття 27. Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про відпустки

Нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, а також іншими уповноваженими на це державними органами. (Частина перша статті 27 в редакції Закону N 5462-VI (5462-17) від 16.10.2012)

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи виконавчої влади та профспілкові органи. (Частина друга статті 27 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5462-VI (5462-17) від 16.10.2012)

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства про відпустки здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Стаття 28. Відповідальність за порушення законодавства про відпустки

Особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством.

Розділ VIII

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 29. Розгляд спорів щодо відпусток

Спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю.

Президент України

Л.КУЧМА

м. Київ, 15 листопада 1996 року
N 504/96-ВР

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 24.10.2011 р. N 391/13/116-11

Про надання відпустки

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто лист і в межах компетенції повідомляється.

До прийняття у 1996 році Закону України "Про відпустки" в Україні відповідно до чинної на той час статті 75 Кодексу законів про працю України щорічна відпустка надавалася тривалістю не менше як 15 робочих днів. Деяким працівникам були установлені відпустки подовженої тривалості. Крім того, відповідно до статті 76 Кодексу могли надаватися щорічні додаткові відпустки, зокрема працівникам з ненормованим робочим днем. Тому загальна тривалість щорічної відпустки до 1 січня 1997 могла складатися із щорічної основної відпустки та щорічної додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем, що в загальній сумі становило 24 робочих (28 календарних) дні.

З дати набрання чинності Законом України "Про відпустки" для всіх категорій працівників, за винятком працівників, яким законодавством визначена більша тривалість щорічної основної відпустки, тривалість щорічної основної відпустки має становити 24 календарні дні. Крім того, відповідно до умов, визначених у статтях 7 та 8 цього Закону, працівникам може бути надана щорічна додаткова відпустка. Зокрема, працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова щорічна відпустка за особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Згідно з пунктом 2 Постанови Верховної Ради України від 15 листопада 1996 року N 505/96-ВР "Про порядок введення в дію Закону України "Про відпустки", із змінами, внесеними Законом України від 2 листопада 2000 року N 2073 "Про внесення змін до Закону України "Про відпустки" працівникам, які до введення в дію Закону України "Про відпустки" користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначена відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, зберігається відпустка раніше встановленої загальної тривалості на весь час їх роботи на даному підприємстві, в установі, організації на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася.

У разі зміни місця роботи, посади, професії право на збереження раніше встановленої тривалості відпустки втрачається.

Відповідно до зазначеного працівник, який користувався до введення в дію Закону України "Про відпустки" відпусткою більшої тривалості, має право на використання або збереженої відпустки, або відпустки, яка надається згідно із Законом України "Про відпустки". Тому, наприклад, якщо працівник до введення в дію Закону України "Про відпустки" користувався відпусткою, яка складалася із щорічної відпустки тривалістю 12 робочих днів та додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем тривалістю 12 робочих днів - всього 24 робочих (28 календарних) днів, то і надалі, в разі збереження відпустки за наявності умов, за якими вона надавалася, працівник має право на відпустку саме такої тривалості, тобто 28 календарних днів.

Слід мати на увазі, що сумування збереженої відпустки та відпустки, яка надається згідно зі статтею 8 Закону України "Про відпустки" (працівникам з ненормованим робочим днем), в даному випадку не допускається, оскільки в збереженій відпустці вже врахована відпустка за ненормований характер праці.

У разі якщо працівники товариства, які були прийняті на роботу до 1 січня 1997 року і працюють по цей час, до введення в дію Закону України "Про відпустки" мали право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 робочих дні, то з 1 січня 1997 відпустка їм мала надаватися з розрахунку на календарні дні тривалістю 28 календарних днів. У цьому випадку щорічна додаткова відпустка надається понад 28 календарних днів збереженої за працівником щорічної основної відпустки.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 28.08.2013 р. N 116/13/32-13

Щодо права на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці

Право працівників на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці визначається за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. N 1290 (із змінами).

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Статтею 9 Закону України "Про відпустки" чітко визначено, що до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами або за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Відповідно до пунктів 6 і 7 Порядку застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого наказом Мінпраці від 30.01.98 р. N 16, додаткова відпустка за особливий характер праці надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівнику на таку відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Якщо працівник був на лікарняному, у відпустці без збереження заробітної плати, на навчанні, виконував громадські обов'язки тощо, або певну кількість робочих днів був зайнятий в умовах, передбачених Списком, менше половини тривалості робочого дня, - ці дні не зараховуються до стажу, що дає право на вказану щорічну додаткову відпустку.

Це стосується і працівників, які щоденно працюють на 0,5 ставки, оскільки вони об'єктивно не можуть бути зайняті в умовах, передбачених Списком, не менше половини встановленої тривалості робочого дня.

Відповідно до частини другої ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Робота за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. N 245 та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну від 28.06.93 р. N 43 та зареєстрованим у Мін'юсті 30.06.93 р. за N 76.

Працівник, який уклав трудовий договір на роботу за сумісництвом, перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, фізичною особою, має право на оплачувану щорічну відпустку, у тому числі і щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.

Це узгоджується також із статтею 56 КЗпП України, оскільки робота за сумісництвом є одним з різновидів роботи на умовах неповного робочого часу. Частиною третьою цієї статті передбачено, що

при роботі на умовах неповного робочого часу гарантовано недопущення будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Однак при встановленні права сумісників на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (стаття 8 Закону України "Про відпустки") слід враховувати вимоги зазначених вище статті 9 Закону та пунктів 6 і 7 Порядку застосування Списку.

Отже, законодавством передбачено, що відпрацьований час розраховується саме в днях і тривалість щорічної додаткової відпустки конкретного працівника розраховується пропорційно кількості відпрацьованих днів, у які він був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого часу, встановленого для даної категорії працівників.

Тривалість щорічної додаткової відпустки конкретного працівника буде залежати саме від кількості відпрацьованих ним таких днів.

Облік часу, відпрацьованого в умовах з особливим характером праці, здійснюється власником або уповноваженим ним органом. При цьому підприємство самостійно приймає рішення щодо порядку обліку використання робочого часу відповідних працівників (табелі обліку робочого часу, журнал тощо).

Заступник директора Департаменту -
начальник відділу

Т. Сташків

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 05.07.2013 р. N 290/13/116-13

Щодо поділу відпусток на частини

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто лист і повідомляється.

Відповідно до частини першої статті 12 Закону України "Про відпустки" щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. При цьому ця частина відпустки обов'язково повинна бути першою її частиною.

Згідно зі ст. 8 Конвенції Міжнародної організації праці N 132 "Про оплачувані відпустки", ратифікованої Україною Законом від 29.05.2001 р. N 2481-III, розбивка щорічної оплачуваної відпустки на частини може бути дозволена компетентним органом або іншим відповідним органом у кожній країні. Якщо інше не передбачено в угоді, яка стосується роботодавця і зацікавленої особи, що працює за наймом, і за умови, що тривалість роботи такої особи дає їй право на це, одна із таких частин відпустки складається принаймні з двох безперервних робочих тижнів.

Отже, основна безперервна частина відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів є однією з частин щорічної відпустки, яку може бути надано працівнику на його прохання. При цьому ця частина відпустки не обов'язково повинна бути першою, другою чи іншою її частиною.

Нормою статті 12 Закону України "Про відпустки" передбачено можливість поділу щорічної відпустки на частини, а не обов'язок роботодавця поділити її на частини, як того бажає працівник.

З метою недопущення втрат робочого часу роботодавець може й не погодитися поділити відпустку так, як того бажає працівник, також може запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки або не поділити її взагалі.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Не буде також порушенням, якщо працівник використає частину щорічної відпустки в наступному робочому році у терміни, визначені Законом України "Про відпустки".

Норма щодо поділу відпустки на частини поширюється лише на щорічну основну відпустку та щорічні додаткові відпустки.

Якщо у листі мова йде про соціальну додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, передбачену статтею 19 Закону України "Про відпустки", то на відміну від щорічної відпустки, поділу на частини вона не підлягає.

Однак працівниця, яка має право на соціальну відпустку за двома підставами, може використати зазначену відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою тривалістю 10 календарних днів, а через деякий час за іншою підставою тривалістю 7 календарних днів.

Соціальна відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця (частина перша статті 181 КЗпП України).

Отже, частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається жінці повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка чи інша зазначена особа може на свій розсуд у будь-який час припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або, перебуваючи у такій відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 05.01.2012 р. N 7/13/133-12

Про виплату відпусткових

Згідно з частиною третьою статті 115 КЗпП України та частиною першою статті 21 Закону України "Про відпустки" заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Відповідно до параграфа 2 статті 7 Конвенції N 132 "Про оплачувані відпустки (переглянута в 1970 році)", ратифікованої Законом України від 29.05.2001 р. N 2481-III, суми, що належать до виплати за час відпустки (частину), виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачене в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.

Отже, враховуючи положення зазначеної статті Конвенції та те, що конкретний період надання щорічної відпустки або її частини узгоджується між працівником і роботодавцем, у разі необхідності отримання щорічної відпустки (або її частини) у стислі терміни (у зв'язку із сімейними обставинами, станом здоров'я тощо) в заяві працівник може висловити своє бажання про отримання заробітної плати за неї в терміни, визначені між працівником та роботодавцем.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 21.06.2012 р. N 207/13/116-12

Про грошову компенсацію за невикористану відпустку

Відповідно до статті 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Статтею 12 Конвенції МОП N 132 про оплачувані відпустки (переглянутої в 1970 році), ратифікованої Україною відповідно до Закону України від 29.05.2001 р. N 2481-III, передбачено, що угоди про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку або про невикористання такої відпустки із заміною її компенсацією чи іншим чином відповідно до національних умов визнаються недійсними або забороняються.

Водночас працівник має право на заміну грошовою компенсацією частини щорічної відпустки. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні (частина 4 статті 24 цього Закону).

Отже, основною умовою для отримання грошової компенсації за частину щорічної відпустки є фактичне використання працівником в обов'язковому порядку 24 календарних днів щорічної відпустки.

Тому за бажанням працівника (за його письмовою заявою) у разі використання ним в робочому році, за який надається відпустка, 24 календарних днів щорічної відпустки, за решту днів невикористаної щорічної відпустки за цей же робочий рік має бути виплачена грошова компенсація.

Статтею 11 Закону України "Про відпустки" забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Ненадання щорічних відпусток у терміни, визначені Законом України "Про відпустки" та Кодексом законів про працю України, є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавець може бути притягнений до відповідальності згідно із законодавством.

Статтею 10 Закону України "Про відпустки" визначений порядок надання щорічних відпусток працівникам.

Відповідно до вищезазначеної статті щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

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.

Тому, якщо працівник відмовляється використати надане йому Конституцією України, Законом України "Про відпустки" право на відпочинок (щорічну відпустку), зважаючи на те, що роботодавець несе відповідальність за ненадання відпустки, він має право в межах, установлених графіком, без заяви працівника видати наказ про надання йому відпустки.

Відповідно до статті 139 Кодексу законів про працю України працівники зобов'язані своєчасно і точно виконувати розпорядження (накази) роботодавця. За їх невиконання працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 08.05.2013 р. N 498/13/84-13

Щодо нарахування компенсації за невикористану відпустку при звільненні

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист щодо нарахування компенсації за невикористану відпустку при звільненні та повідомляє.

Обчислення середньої заробітної плати для нарахування компенсації за невикористану відпустку провадиться згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (далі - Порядок), виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю виплати компенсації за невикористану відпустку.

Якщо працівниками відпрацьовано менше 12 календарних місяців, то обчислення середньої заробітної плати провадиться виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа

місяця після оформлення до першого числа місяця, в якому виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Якщо нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, а працівником не відпрацьовано календарний місяць з першого по перше число, то розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового окладу (п. 4 Порядку).

Відповідно до п. 7 Порядку нарахування суми компенсації за невикористану відпустку працівника провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед місяцем, в якому працівник звільняється, 12 місяців на відповідну кількість календарних днів року (за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством). Одержаний результат перемножується на число календарних днів невикористаної відпустки.

Враховуючи викладене вище, наведений у запиті другий варіант розрахунку середньої заробітної плати для нарахування компенсації за невикористану відпустку у разі відсутності розрахункового періоду є правильним.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 24.06.2011 р. N 208/13/116-11

Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток

У Департаменті заробітної плати та умов праці в межах компетенції повідомляється.

Статтею 24 Закону "Про відпустки" визначено, що у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Тому, за бажанням працівника, після використання ним за робочий рік, за який надається відпустка, 24 календарних днів щорічної відпустки за решту днів невикористаної щорічної відпустки має бути виплачено грошову компенсацію. Наприклад, якщо загальна тривалість щорічної відпустки працівника 28 календарних днів (24 к. д. - щорічна основна відпустка і 4 к. д. - щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день, визначена колективним договором), то за умови використання працівником за відповідний робочий рік щорічної відпустки тривалістю 24 календарних дні, за 4 календарних дні він може отримати компенсацію.

За невикористану щорічну відпустку працівник може отримати компенсацію тільки при звільненні.

Кількість днів щорічної відпустки, за які необхідно виплатити компенсацію працівникові, має розраховуватися виходячи з фактичної належної йому тривалості щорічної відпустки, яка визначається пропорційно відпрацьованому ним часу.

Загального нормативно-правового акта, який би визначав порядок розрахунку кількості днів щорічної відпустки, немає.

Тому при підрахунку днів щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу доцільно скористатися механізмом нарахування оплати за дні відпустки, закладеним у постанові Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 N 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати", тобто прив'язку розрахунку днів відпустки робити до календарних днів робочого року, в якому працював працівник.

Наприклад, у працівника, щорічна основна відпустка якого становить 24 календарних дні, робочий рік, за який надається відпустка, починається з 05.05.2011 р. і закінчується датою звільнення

з роботи 24.06.2011 р. (останній день роботи 24.06.2011 р.), тобто він відпрацював 49 календарних днів.

В цьому випадку тривалість днів щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу можна розрахувати наступним чином.

Визначаємо кількість днів щорічної відпустки, які припадають на один календарний день без врахування святкових і неробочих днів в цілому за рік (24 к. д. відпустки: $(366 - 10) = 0,0674$ к. д.). Потім одержаний результат множимо на кількість календарних днів без врахування святкових і неробочих днів, відпрацьованих працівником у робочому періоді з 05.05.2011 р. по 24.06.2011 р. включно.

Кількість днів щорічної відпустки в цьому випадку становитиме (з урахуванням правил округлення) 3 календарних дні ($0,0674$ к. д. \times 49 днів = 3,3 к. д.).

Розрахунок днів компенсації, як правило, на підприємствах, установах, організаціях здійснюється працівниками кадрової служби (відділу)

По кожному виду відпусток, які підлягають компенсації при звільненні, розрахунок невикористаних днів провадиться окремо.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 26.11.2012 р. N 1203/13/84-12

Щодо розрахунку відпускних

Міністерство соціальної політики розглянуло звернення щодо застосування норм Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (далі - Порядок), і повідомляє.

Абзацом шостим пункту 2 Порядку передбачено, що час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. Зазначена норма стосується, зокрема, випадків, коли працівникам надається відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку відповідно до ст. 25 та за згодою сторін відповідно до ст. 26 Закону України "Про відпустки".

Таким чином, у випадку, коли працівникам надавалась відпустка без збереження заробітної плати відповідно до законодавства, середньоденна заробітна плата для оплати часу відпусток провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період на відповідну кількість календарних днів року чи меншого фактично відпрацьованого періоду, зменшену на кількість святкових і неробочих днів, встановлених законодавством (стаття 73 Кодексу законів про працю України), та на кількість календарних днів перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати, яка надана відповідно до ст. 26 Закону України "Про відпустки". Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки.

Директор Департаменту заробітної
плати та умов праці

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 17.06.2011 р. N 190/13/116-11

Щодо окремих питань з організації та оплати праці та відпусток

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто звернення та в межах компетенції повідомляється.

1. Проведення роботодавцем заходів щодо змін в організації виробництва і праці, в т. ч. зміни режиму роботи, належить виключно до його компетенції.

Роботодавець має право на встановлення неповного робочого часу для всього підприємства, або окремих структурних підрозділів, або окремих працівників. При цьому він може встановити неповний робочий час лише у разі, якщо на підприємстві провадяться зміни в організації виробництва і праці, і за умови дотримання процедури, передбаченої частиною третьою ст. 32 КЗпП. Про зміну істотних умов праці (встановлення або скасування неповного робочого часу) працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Відповідно до статті 56 КЗпП неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи; зменшення кількості днів роботи протягом тижня; одночасного зменшення кількості годин роботи упродовж дня і кількості робочих днів упродовж тижня.

У разі встановлення неповного робочого часу оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівників.

Отже, якщо неповний робочий час встановлено на підприємстві з дотриманням вищезазначених норм законодавства, то порушень законодавства про працю не вбачається.

2. Згідно з частиною п'ятою статті 11 Закону України "Про відпустки" забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд.

Частиною другою статті 12 Закону України "Про відпустки" передбачено, що невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Статтею 9 Конвенції Міжнародної організації праці 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки (ратифікована Україною у травні 2001 року і відповідно до статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства України) передбачено, що безперервна частина щорічної оплачуваної відпустки надається і використовується не пізніше, як протягом одного року, і залишок щорічної оплачуваної відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року за який надавалася відпустка.

Отже, ненадання працівнику щорічних відпусток у визначені законодавством терміни є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавця в установленому порядку може бути притягнуто до відповідальності.

Законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається працівником право на щорічні відпустки, воно не містить заборони надавати щорічні відпустки у разі їх невикористання, а тому, якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за декілька попередніх років, в тому числі і за 5 чи 10 років, то він має право їх використати, а в разі звільнення йому повинна бути виплачена компенсація за всі невикористані дні щорічних відпусток (стаття 24 Закону України "Про відпустки").

3. Відповідно до пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100, обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки.

При обчисленні середньої заробітної плати для оплати часу відпусток включаються: основна заробітна плата; доплати та надбавки; премії, які не носять разового характеру; одноразова винагорода за підсумками роботи за рік та за вислугу років, виплати за час, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Відповідно до пункту 1 статті 38 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Зазначена допомога надається застрахованій особі у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (ст. 39 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням").

Статтею 51 вищезазначеного Закону визначено, що підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності.

Виходячи з вищевикладеного, допомога по вагітності та пологах має включатись до виплат, які враховуються під час обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток.

Нарахування виплат за час щорічної відпустки провадиться шляхом ділення сумарного заробітку (в тому числі і суми допомоги по вагітності та пологах) за останні перед наданням відпустки 12 місяців на відповідну кількість календарних днів року, за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством. Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки.

4. Відповідно до пункту 2 Порядку проведення індексації грошових доходів населення (далі - Порядок), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. N 1078 (зі змінами і доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. N 690, від 11.07.2007 р. N 913 та від 12.03.2008 р. N 170), індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру, зокрема, оплата праці, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер.

Пунктом 5 Порядку передбачено, що місяць, в якому відбулося підвищення грошових доходів населення, в тому числі за рахунок виплат, передбачених п. 2 Порядку, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для проведення індексації. Грошові доходи, одержані за цей місяць, не індексуються. Обчислення індексу для подальшої індексації починається з наступного за базовим місяцем. При цьому сума збільшення грошових доходів має перевищувати суму індексації, яка б мала бути нарахована за відповідний місяць.

Відповідно до пункту 7 Порядку, особі, яка працює за сумісництвом, видається на її вимогу довідка з основного місця роботи про розмір доходу, що підлягає індексації, та проіндексованого доходу. На підставі цієї довідки провадиться індексація доходів від роботи за сумісництвом у межах суми, що не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням отриманої заробітної плати за основним місцем роботи.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 16.05.2012 р. N 158/13/133-12

Про відпустку для догляду за дитиною

Відповідно до частини третьої статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Штатний розпис - це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників.

Враховуючи зазначене, прийняття на роботу працівників має відбуватись згідно із штатним розписом і з посадовим окладом, визначеним штатним розписом.

Тому роботодавець не вправі вивести працівницю поза штат (зокрема і під час її перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років).

Звертаємо увагу, що на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, яка надається відповідно до норм статті 18 Закону України "Про відпустки" (на підставі медичного висновку - до 6 років ст. 25 Закону України "Про відпустки"), за працівником зберігається місце роботи (посада) (стаття 2 Закону України "Про відпустки").

Зазначена категорія працівників не може бути звільнена з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (частина третя статті 184 КЗпП України).

Відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю України та статті 18 Закону України "Про відпустки" після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. За бажанням жінки у період перебування її у відпустці для догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за нею зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною.

Отже, частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається жінці повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка може на свій розсуд у будь-який час припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або, перебуваючи у такій відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

Слід зазначити, що на період перебування працівниці у відпустці для догляду за дитиною роботодавець має право прийняти іншого працівника для заміщення тимчасово не зайнятої посади до фактичного виходу на роботу жінки, що знаходиться у відпустці. З таким працівником укладається строковий трудовий договір (ст. 23 КЗпП України).

У разі коли у працівника закінчилась відпустка для догляду за дитиною або ж такий працівник виявив бажання приступити до роботи на умовах неповного робочого часу, перебуваючи у цій відпустці, то він виходить на посаду, яку обіймав до отримання цієї відпустки. Інший працівник, який на час перебування зазначеного працівника у відпустці працював на цій посаді за строковим трудовим договором, підлягає звільненню за пунктом 2 статті 36 КЗпП України (закінчення строкового трудового договору).

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 20.05.2011 р. N 168/13/116-11

Щодо відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто лист і повідомляється.

Відповідно до статті 18 Закону України "Про відпустки" та статті 179 Кодексу законів про працю України відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину.

Згідно з частиною четвертою статті 20 Закону України "Про відпустки" підставою для надання такої відпустки зазначеним вище особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати).

Отже, лише за умови надання довідки з місця роботи матері дитини згідно з встановленими законодавством вимогами статтею 2 Закону України "Про відпустки" гарантовано право батька дитини, бабусі чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги).

Із вищезазначеного випливає, що право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, є похідним від права матері на таку відпустку, тобто мати може делегувати право на відпустку вищепереліченим особам.

Водночас, згідно зі ст. 42 Господарського кодексу України, підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Статтею 2 Закону України "Про відпустки" визначено, що 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 зазначеного дружина працівника, як приватний підприємець, не має права на будь-який вид відпусток, в т. ч. і на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки вона не перебуває у трудових відносинах.

Таким чином, у наведеному у листі випадку відсутня підстава для надання працівнику (батьку дитини) відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 16.05.2012 р. N 158/13/133-12

Про відпустку для догляду за дитиною

Відповідно до частини третьої статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Штатний розпис - це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників. Враховуючи зазначене, прийняття на роботу працівників має відбуватись згідно із штатним розписом і з посадовим окладом, визначеним штатним розписом. Тому роботодавець не вправі вивести працівницю поза штат (зокрема і під час її перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років). Звертаємо увагу, що на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, яка надається відповідно до норм статті 18 Закону України "Про відпустки" (на підставі медичного висновку - до 6 років ст. 25 Закону України "Про відпустки"), за працівником зберігається місце роботи (посада) (стаття 2 Закону України "Про відпустки"). Зазначена категорія працівників не може бути звільнена з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (частина третя статті 184 КЗпП України). Відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю України та статті 18 Закону України "Про відпустки" після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. За бажанням жінки у період перебування її у відпустці для догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за нею зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною. Отже, частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається жінці повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка може на свій розсуд у будь-який час припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або, перебуваючи у такій відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу. Слід зазначити, що на період перебування працівниці у відпустці для догляду за дитиною роботодавець має право прийняти іншого працівника для заміщення тимчасово не зайнятої посади до фактичного виходу на роботу жінки, що знаходиться у відпустці. З таким працівником укладається строковий трудовий договір (ст. 23 КЗпП України). У разі коли у працівника закінчилась відпустка для догляду за дитиною або ж такий працівник виявив бажання приступити до роботи на умовах неповного робочого часу, перебуваючи у цій відпустці, то він виходить на посаду, яку обіймав до отримання цієї відпустки. Інший працівник, який на час перебування зазначеного працівника у відпустці працював на цій посаді за строковим трудовим договором, підлягає звільненню за пунктом 2 статті 36 КЗпП України (закінчення строкового трудового договору).

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 01.09.2011 р. N 252/13/133-11

Про надання роз'яснення

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто звернення та повідомляється.

Відповідно до частин шостої та сьомої статті 179 КЗпП України та пункту 3 частини першої статті 25 Закону України "Про відпустки" у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці або іншим особам (батьку дитини, бабусі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною) в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Отже, батько дитини віком понад три роки, яка відповідно до медичного висновку потребує домашнього догляду, має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, зазначеною у відповідному висновку медичного закладу, але не більшою, ніж досягнення дитиною шестирічного віку.

Слід зазначити, що ця відпустка має бути надана батьку дитини незалежно від того, що мати дитини знаходиться у відпустці по догляду за молодшою дитиною до досягнення нею трирічного віку. Законодавство не обмежує права працівників на вищезазначені відпустки у наведеному у листі випадку.

Підставою для надання такої відпустки є заява працівника та медичний висновок про потребу у домашньому догляді за дитиною.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 12.11.2010 р. N 495/20/112-10

Щодо надання відпустки по вагітності та пологах

Департаментом соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, Міністерства праці та соціальної політики розглянуто лист щодо надання відпустки по вагітності і пологах тривалістю 90 календарних днів до пологів та 90 календарних днів після пологів особам, віднесеним до 4 категорії потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи, та у межах компетенції повідомляє.

Відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (далі - Закон) громадяни, постраждалі внаслідок Чорнобильської катастрофи, відносяться до відповідних категорій (1, 2, 3, 4). Цим Законом, залежно від категорії постраждалої особи, передбачено надання пільг, компенсаційних виплат, доплат і допомог.

Пунктом 10 статті 30 Закону жінкам, які віднесені до 4 категорії постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, передбачено надання відпустки по вагітності і пологах тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів, яка обчислюється сумарно і надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Згідно зі статтею 14 Закону до 4 категорії осіб, постраждалих від Чорнобильської катастрофи, належать особи, які постійно проживають або постійно працюють чи постійно навчаються на території зони посиленого радіоекологічного контролю, за умови, що вони станом на 1 січня 1993 року прожили або відпрацювали чи постійно навчалися у цій зоні не менше чотирьох років.

Статтею 23 Закону зазначено, що компенсації та пільги громадянам, які віднесені до 4 категорії постраждалих від наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, надаються на час постійного проживання або постійної роботи чи постійного навчання у зоні посиленого радіоекологічного контролю.

Отже, після переїзду на постійне місце проживання до "чистої" місцевості, тобто території, яка не віднесена до зони посиленого радіоекологічного контролю (4 зона), вказана категорія громадян,

яка має посвідчення категорії 4, втрачає право на пільги і компенсаційні виплати, передбачені статтею 23 та пунктом 10 статті 30 вищевказаного Закону.

Директор Департаменту

О. Кравченко

ЗАКОН УКРАЇНИ

Основи законодавства України про охорону здоров'я
(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 4, ст.19)
(Вводиться в дію Постановою ВР
N 2802-ХІІ (2802-12) від 19.11.92, ВВР, 1993, N 4, ст.20)

Стаття 77. Професійні права та пільги медичних і фармацевтичних працівників

н) лікарі дільничних лікарень, головні лікарі та лікарі амбулаторій, розташованих у сільській місцевості, дільничні лікарі-терапевти, лікарі-педіатри, дільничні медсестри територіальних ділянок поліклінік (поліклінічних підрозділів) та

дільничні медичні сестри амбулаторій, лікарі загальної практики (сімейні лікарі) та медичні сестри загальної практики - сімейної медицини, завідувачі терапевтичних та педіатричних відділень поліклінік, керівники амбулаторій та відділень сімейної медицини, лікарі (старші лікарі) та середній медичний персонал виїзних бригад станцій і відділень швидкої та невідкладної медичної допомоги, станцій санітарної авіації та відділень планової та екстреної консультативної допомоги - за безперервну роботу на зазначених посадах у зазначених закладах (на територіальних ділянках) понад три роки мають право на додаткову оплачувану щорічну відпустку тривалістю три календарних дні. При цьому зберігаються права інших категорій медичних працівників на додаткову оплачувану відпустку у межах існуючих норм; (Частина першу статті 77 доповнено пунктом "н" згідно із Законом № 2427-IV (2427-15) від 01.03.2005; в редакції Закону № 121-VI (121-17) від 12.02.2008);

Президент України

Л.КРАВЧУК

м. Київ, 19 листопада 1992 року
N 2801-ХІІ

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про протидію захворюванню на туберкульоз

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 49, ст.258)
(В редакції Закону № 4565-VI від 22.03.2012, ВВР, 2012, № 51, ст.574)

(Із змінами, внесеними згідно із Законами
№ 5290-VI від 18.09.2012, ВВР, 2013, № 41, ст.549, № 5460-VI від 16.10.2012, ВВР, 2014, № 2-3, ст.41)

Розділ VI

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ПРОТИТУБЕРКУЛЬОЗНИХ ЗАКЛАДІВ

Стаття 22. Оплата праці медичних та інших працівників протитуберкульозних закладів

1. Працівникам протитуберкульозних закладів, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, здійснюють догляд за хворими на туберкульоз та/або прибирання приміщень, у яких перебувають такі хворі, встановлюються підвищені посадові оклади у зв'язку із шкідливими і важкими умовами праці, надбавка за вислугу років та інші надбавки і доплати. Перелік робіт, професій і посад, зайняття яких

дає право на підвищені посадові оклади, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я.

Умови та розміри оплати праці працівників протитуберкульозних закладів визначаються Кабінетом Міністрів України.

2. Працівники, зазначені у частині першій цієї статті, мають право на допомогу для оздоровлення у розмірі посадового окладу при наданні щорічної відпустки, а також на щорічну матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань у розмірах і порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України. (Частина друга статті 22 набирає чинності з 1 січня 2013 року - див. пункт 1 розділу II Закону № 4565-VI від 22.03.2012)

Стаття 23. Соціальний захист медичних та інших працівників протитуберкульозних закладів

1. Працівники протитуберкульозних закладів, зазначені у частині першій статті 22 цього Закону, мають право на:

- щорічну відпустку тривалістю 36 календарних днів;
- щорічне безоплатне одержання путівки для санаторно-курортного лікування;
- пенсію за віком на пільгових умовах у порядку, встановленому пенсійним законодавством.

2. Захворювання на туберкульоз будь-якої локалізації працівників протитуберкульозних закладів, зазначених у частині першій статті 22 цього Закону, визнається професійним, і заподіяна їх здоров'ю шкода компенсується у встановленому законом порядку.

3. У разі виникнення професійного захворювання працівникам протитуберкульозних закладів надається право на:

- першочергове поліпшення житлових умов у порядку, встановленому законодавством;
- щорічну відпустку тривалістю 45 календарних днів з використанням її у літній або інший зручний для них час;
- щорічне безоплатне одержання путівки для санаторно-курортного лікування у спеціалізованих санаторіях.

4. Власники або уповноважені ними керівники закладів охорони здоров'я, в яких надається медична допомога хворим на туберкульоз, зобов'язані забезпечити працівників зазначених закладів необхідними засобами захисту та проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів цих працівників на туберкульоз.

Президент України

Л.КУЧМА

м. Київ,
5 липня 2001 року
№ 2586-III

ЗАКОН УКРАЇНИ **Про статус і соціальний захист громадян, які** **постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи**

(Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, N 16, ст.200)
(Вводиться в дію Постановою ВР
N 797-XII (797-12) від 28.02.91, ВВР, 1991, N 16, ст.201)

Стаття 20. Компенсації та пільги громадянам, віднесеним до категорії 1

Особам, віднесеним до категорії 1 (пункт 1 статті 14), надаються такі гарантовані державою компенсації та пільги: (Абзац перший частини першої статті 20 в редакції Закону N 230/96-ВР від 06.06.96)

22) використання чергової відпустки у зручний для них час, а також отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік;

Стаття 21. Компенсації та пільги громадянам, віднесеним до категорії 2

Особам, віднесеним до категорії 2 (пункт 2 статті 14), надаються такі гарантовані державою компенсації та пільги: (Абзац перший частини першої статті 21 в редакції Закону N 230/96-ВР від 06.06.96)

1) пільги, передбачені пунктами 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31 статті 20; (Пункт 1 частини першої статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2532-12 від 01.07.92, N 230/96-ВР від 06.06.96) (Зупинено дію з 06.01.93 пункту 1 частини першої статті 21 щодо пільги, передбаченої пунктом 18 статті 20 цього Закону згідно з Декретом N 43-93 від 30.04.93)

Стаття 22. Компенсації та пільги громадянам, віднесеним до категорії 3

Особам, віднесеним до категорії 3 (пункт 3 статті 14), надаються такі гарантовані державою компенсації та пільги: (Абзац перший частини першої статті 22 в редакції Закону N 230/96-ВР від 06.06.96)

1) пільги, передбачені пунктами 1, 2, 3, 5, 6, 8, 17, 20, 27 статті 20, а також пунктом 7 статті 20 для учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які належать до категорії 3; (Пункт 1 статті 22 в редакції Закону N 2532-12 від 01.07.92)

Стаття 30. Пільги та компенсації потерпілим дітям та їх батькам

Потерпілим дітям, зазначеним у пунктах 1-6 статті 27 цього Закону, та їх батькам надаються такі гарантовані державою компенсації та пільги: (Абзац перший частини першої статті 30 в редакції Закону N 230/96-ВР від 06.06.96)

10) надання жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустки по вагітності і родах тривалістю 90 календарних днів до родів і 90 календарних днів після родів, яка обчислюється сумарно і надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до родів, з оплатою в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи. (Абзац перший пункту 10 частини першої статті 30 із

змінами, внесеними згідно із Законом N 429-IV (429-15) від 16.01.2003)

Жінкам, які проживають на території радіоактивного забруднення, під час вагітності надаються путівки для оздоровлення у спеціалізованих оздоровчих закладах.

Вагітні жінки забезпечуються додатковим харчуванням за нормами, що встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я; (Абзац третій пункту 10 частини першої статті 30 в редакції Закону N 230/96-ВР від 06.06.96; із змінами, внесеними згідно із Законом N 107-VI (107-17) від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N 10-рп/2008 (v010p710-08) від 22.05.2008)

Дітям, зазначеним у статті 27 цього Закону, яким встановлено інвалідність, пов'язану з Чорнобильською катастрофою, надаються компенсації та пільги, передбачені пунктами 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11 частини першої цієї статті, а також надаються такі компенсації та пільги:

3) використання чергової відпустки у зручний час для одного з батьків дитини-інваліда або особи, яка їх замінює, а також отримання одним із батьків або особою, яка їх замінює, додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком на 14 робочих днів на рік;

Стаття 47. Щорічні відпустки працівникам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення

Працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, надається щорічна відпустка тривалістю пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу:

- у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення - 44 календарні дні. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 56 календарних днів;

- у зоні гарантованого добровільного відселення - 37 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів;

- у зоні посиленого радіоекологічного контролю - 30 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 42 календарних днів.

Зазначені відпустки надаються без урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України.

В усіх випадках тривалість щорічної відпустки не повинна бути меншою за передбачену законодавством України для будь-якої категорії працівників. За працівниками, які отримують відпустку більшої тривалості, ніж передбачено цим Законом, її тривалість зберігається. (Стаття 47 в редакції Закону N 230/96-ВР від 06.06.96)

Голова Верховної Ради Української РСР

Л.КРАВЧУК

м. Київ, 28 лютого 1991 року
N 796-ХІІ

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 19.06.2007 р. N 195/13/116-07

Департаментом з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянуто звернення і повідомляємо.

Пункт 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" дає право особам, віднесеним до категорії 1 - 2 потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи, на використання чергової відпустки у зручний для них час, а також отримання **додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік**. Ця відпустка є гарантованою державою **пільгою**, а тому роботодавець зобов'язаний забезпечити це право працівника впродовж року.

Зазначена відпустка **не належить до виду щорічних відпусток**, визначених пунктом 1 статті 4 Закону України "Про відпустки", на неї не поширюються норми цього Закону, передбачені для щорічних відпусток.

Святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) при визначенні тривалості **щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей** (ст. 19 цього Закону), не враховуються (ст. 5 Закону України "Про відпустки").

Отже, на відміну від щорічних додаткових відпусток, додаткова відпустка, передбачена статтями 20 та 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", **не підлягає подовженню на святкові та неробочі дні**, тобто ці дні включаються в розрахунок тривалості цієї відпустки і відповідно підлягають оплаті у порядку, встановленому законодавством.

Середню заробітну плату для оплати працівникам додаткових відпусток, передбачених п. 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", обчислюють згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (із змінами).

Директор Департаменту з питань
державного регулювання заробітної
плати та умов праці

О. Товстенко

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 13 травня 2003 р. N 679

Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. N 1290

Кабінет Міністрів України **ПОСТАНОВЛЯЄ**:

Викласти додатки 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. N 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці" (Офіційний вісник України, 1997 р., число 48, с. 22) у редакції, що додається.

Прем'єр-міністр України

В. ЯНУКОВИЧ

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 17 листопада 1997 р. N 1290

Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці

Із змінами і доповненнями, внесеними
постановами Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року N 679,
від 4 березня 2004 року N 261,
від 16 грудня 2004 року N 1674

Кабінет Міністрів України **ПОСТАНОВЛЯЄ**:

1. Затвердити:

відповідно до частини першої статті 7 Закону України "Про відпустки" Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, згідно з додатком N 1;

відповідно до пункту 1 частини першої статті 8 Закону України "Про відпустки" Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, згідно з додатком N 2.

Установити, що щорічні додаткові відпустки з кількох підстав (частина перша статті 10 Закону України "Про відпустки") надаються працівникам, професії та посади яких позначені у цих Списках значком*.

2. Установити, що внесення пропозицій Кабінету Міністрів України щодо змін і доповнень до Списків, затверджених пунктом 1 цієї постанови, провадиться Міністерством праці та соціальної політики на підставі обґрунтованих та погоджених з Міністерством охорони здоров'я клопотань відповідних міністерств, інших центральних органів виконавчої влади тільки за неможливості ліквідації шкідливих виробничих факторів організаційно-технічними заходами або у разі введення в експлуатацію нових підприємств, виробництв, запровадження нових технологій та після попереднього розгляду матеріалів місцевими органами Державної експертизи умов праці.

3. Міністерству праці та соціальної політики у місячний термін розробити та затвердити Порядок застосування Списків, затверджених пунктом 1 цієї постанови, та давати роз'яснення щодо їх застосування.

Прем'єр-міністр України

В. ПУСТОВОЙТЕНКО

СПИСОК

виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку

Книга 1

Номер позички	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
------------------	---	---

XVII. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я, ОСВІТА ТА СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА

ІНФЕКЦІЙНІ ТА ТУБЕРКУЛЬОЗНІ (ПРОТИТУБЕРКУЛЬОЗНІ) ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАКЛАДИ ТА УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ, ПАЛАТИ, КАБІНЕТИ; САНАТОРНО-ЛІСОВІ ШКОЛИ ТА ШКОЛИ-ІНТЕРНАТИ, ДИТЯЧІ БУДИНКИ, ДИТЯЧІ САДКИ (ГРУПИ), ЯСЛА-САДКИ (ГРУПИ), ДИТЯЧІ ЯСЛА (ГРУПИ) ТА БУДИНКИ ДИТИНИ (ГРУПИ) ДЛЯ ДІТЕЙ, ХВОРИХ НА ТУБЕРКУЛЬОЗ; БУДИНКИ ІНВАЛІДІВ (ВІДДІЛЕННЯ) ДЛЯ ХВОРИХ НА ТУБЕРКУЛЬОЗ; НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ ДЛЯ ІНВАЛІДІВ, ХВОРИХ НА ТУБЕРКУЛЬОЗ

Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах (у тому числі у лікувально-трудовах майстернях і підсобних сільських господарствах)

1.	Бібліотекар	7
2.	Гардеробник, зайнятий у гардеробній для хворих	7
3.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	7
4.	Інструктор з культмасової роботи, культорганізатор	7
5.	Керівник музичних установ соціального захисту населення	7
6.	Кастелянка	7
7.	Лікар-фтизіатр, який систематично виконує рентгенодіагностичні дослідження	11

- | | | |
|-----|---|---|
| 8. | Майстер лікувально-виробничих (трудових) майстерень та підсобних сільських господарств | 7 |
| 9. | Опалювач, зайнятий опаленням печей безпосередньо у відділеннях та у спальних кімнатах для туберкульозних та інфекційних хворих | 4 |
| 10. | Обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, мийник посуду, робітник з обслуговування лазні, сестра-господиня, нянька, помічник вихователя, прибиральник виробничих приміщень) | 7 |
| 11. | Перукар (перукар-модельєр 2 і 1 класу) | 7 |
| 12. | Слюсар-сантехнік, зайнятий на роботах у туберкульозних та інфекційних установах | 7 |
| 13. | Технік, електромеханік з ремонту та обслуговування медичного устаткування, електромеханік з ремонту та обслуговування електронної медичної апаратури, зайняті обслуговуванням та ремонтом фізіотерапевтичних та інших апаратів в інфекційних та туберкульозних відділеннях та кабінетах | 4 |
| 14. | Технік та механік з обслуговування дихальних апаратів за умови постійної роботи у палатах | 4 |

Протилепрозні установи та протилепрозні відділення, відділи, кабінети та пункти

- | | | |
|-----|--|----|
| 15. | Працівники клінічного подвір'я лепрозорію та протилепрозного відділення, відділу, кабінету, пункту | 18 |
| 16. | Працівники господарського подвір'я лепрозорію | 7 |

ПСИХІАТРИЧНІ (ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНІ), ГЕРІАТРИЧНІ, НЕЙРОХІРУРГІЧНІ, НАРКОЛОГІЧНІ ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАКЛАДИ ТА УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ, ПАЛАТИ ТА КАБІНЕТИ, А ТАКОЖ УСТАНОВИ (ВІДДІЛЕННЯ) СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНОГО ТА ГЕРІАТРИЧНОГО ТИПУ ТА СПЕЦІАЛЬНІ БУДИНКИ-ІНТЕРНАТИ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ЗВІЛЬНИЛИСЯ З МІСЦЬ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах (у тому числі у лікувально-трудових майстернях та підсобних сільських господарствах)

- | | | |
|-----|---|----|
| 17. | Гардеробник, зайнятий у гардеробній для хворих | 7 |
| 18. | Завідувач практики (виробничої, навчальної) | 7 |
| 19. | Інструктор виробничого навчання робітників масових професій | 25 |
| 20. | Інструктор з культмасової роботи, культорганізатор, баяніст | 25 |

21.	Кастелянка	7
22.	Керівник музичний (працівник), керівник гуртка установ соціального забезпечення	25
23.	Лаборант (у тому числі лікар-лаборант, керівник лабораторії)	11
24.	Лікар-керівник, його заступник - лікар (з ненормованим робочим днем), сестра медична головна	18
25.	Лікар (у тому числі лікар - керівник відділення, кабінету), крім лікаря-лаборанта	25
25а.	Лікар-дієтолог, сестра медична з дієти	7
26.	Майстер лікувально-виробничих (трудових) майстерень та підсобних сільських господарств для психічно хворих	25
27.	Науковий співробітник, який безпосередньо працює з хворими	25
28.	Молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лаборанта)	25
29.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри та обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, робітник з обслуговування лазні, нянька, прибиральник виробничих приміщень)	25
30.	Перукар (перукар-модельєр 2 і 1 класу)	11
31.	Психолог та фізіолог, які безпосередньо працюють з хворими	11
31а.	Реєстратор медичний, зайнятий в архіві	7
31б.	Сестра-господиня	7

ДИТЯЧІ ПСИХІАТРИЧНІ (ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНІ) ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАКЛАДИ ТА УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ, ПАЛАТИ ТА КАБІНЕТИ (КРІМ ПРИЗНАЧЕНИХ ДЛЯ ЛІКУВАННЯ ДІТЕЙ З УРАЖЕННЯМ ЦЕНТРАЛЬНОЇ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ БЕЗ ПОРУШЕННЯ ПСИХІКИ); УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ: СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ, ШКОЛИ (КЛАСИ), ШКОЛИ-ІНТЕРНАТИ (КЛАСИ), ДИТЯЧІ БУДИНКИ (ГРУПИ), ДИТЯЧІ БУДИНКИ-ІНТЕРНАТИ (ГРУПИ), ДИТЯЧІ САДКИ (ГРУПИ), ЯСЛА-САДКИ (ГРУПИ), ЯСЛА (ГРУПИ) ТА БУДИНКИ ДИТИНИ (ГРУПИ) ДЛЯ РОЗУМОВО ВІДСТАЛИХ ДІТЕЙ ТА ДІТЕЙ З УРАЖЕННЯМ ЦЕНТРАЛЬНОЇ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ З ПОРУШЕННЯМ ПСИХІКИ. ДИТЯЧІ БУДИНКИ-ІНТЕРНАТИ ДЛЯ СЛІПИХ ТА ГЛУХОНІМИХ ДІТЕЙ

Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах (у тому числі у лікувально-трудових майстернях та підсобних сільських господарствах)

32.	Гардеробник, який працює у гардеробній для хворих	7
-----	---	---

33.	Інструктор з організаційно-масової роботи, культторганизатор, баяніст	25
34.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	25
35.	Кастелянка	7
36.	Лікар (у тому числі керівник відділення, кабінету), крім лікаря-лаборанта	25
37.	Лікар-керівник, його заступник-лікар (з ненормованим робочим днем)	18
38.	Лаборант (у тому числі лікар-лаборант, керівник лабораторії)	11
39.	Майстер лікувально-виробничих (трудових) майстерень	25
40.	Науковий співробітник, який безпосередньо працює з хворими	25
41.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри та обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, робітник з обслуговування лазні, нянька, помічник вихователя, прибиральник виробничих приміщень)	25
42.	Молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лаборанта)	25
43.	Перукар (перукар-модельєр 2 і 1 класу)	11
44.	Психолог та фізіолог, які безпосередньо працюють з хворими	11
45.	Сестра-господиня	25
45а.	Реєстратор медичний, зайнятий в архіві	7

БЮРО СУДОВО-МЕДИЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ, ПАТОЛОГОАНАТОМІЧНІ ВІДДІЛЕННЯ ТА ЛАБОРАТОРІЇ (ПРОЗЕКТОРСЬКІ ТА МОРГИ)

Працівники, зайняті на роботах з трупами та трупним матеріалом

46.	Прибиральник виробничих приміщень	7
47.	Працівники науково-дослідних інститутів, які працюють у прозекторських та моргах, а також працівники кафедр нормальної, патологічної та топографічної анатомії, судової медицини та оперативної хірургії	7

МЕДИКО-СОЦІАЛЬНІ ЕКСПЕРТНІ КОМІСІЇ (МСЕК) ТА ШТАТНІ ВІЙСЬКОВО-МЕДИЧНІ КОМІСІЇ (ВМК)

Загальні та спеціалізовані МСЕК (крім МСЕК для туберкульозних та психічно хворих) та
ВМК

48.	Лікар	7
	Спеціалізовані МСЕК для туберкульозних та психічно хворих	
49.	Лікарі МСЕК для:	
	туберкульозних хворих	7
	психічно хворих	25
50.	Молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри МСЕК для:	
	туберкульозних хворих	7
	психічно хворих	25

ЗАКЛАДИ (ВІДДІЛЕННЯ) ПЕРЕЛИВАННЯ КРОВІ, ШВИДКОЇ ТА ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

51.	Водій автомобіля	4
52.	Евакуатор станцій та відділень швидкої медичної допомоги міст Києва, Севастополя, Сімферополя та міст з населенням понад 1 мільйон чоловік	4
53.	Лікар-психіатр, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, зайнятий поданням медичної допомоги та евакуацією психічно хворих, водій автомобіля, який одночасно виконує обов'язки санітара з евакуації психічно хворих	25
54.	Водій автомобіля, який одночасно виконує обов'язки санітара з евакуації інфекційних хворих	7
55.	Радіооператор, який працює на станціях та відділеннях швидкої медичної допомоги:	
	міст Севастополя, Сімферополя та міст з населенням понад 1 мільйон чоловік	7
	інших міст	4
56.	Працівники боксованих операційних та боксів, зайняті заготовленням, переробкою та сушінням крові, її препаратів та кровозамінників	7

СТОМАТОЛОГІЧНА ПРАКТИКА

57. Ливарник та полірувальник 4

САНІТАРНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ УСТАНОВИ

Працівники, безпосередньо зайняті на роботах з проведення санітарно-профілактичних та протиепідемічних заходів

58. Водій автомобіля, зайнятий евакуацією інфекційних хворих 4
59. Водій автомобіля, який обслуговує рухому дезінфекційну установку 7
60. Інженер і технік дезінфекційного та вентиляційного устаткування 7
61. Комірник, інструктор-дезінфектор, дезінфектор, зайняті фасуванням і зберіганням дезінфекційних засобів 7
62. Лаборант та препаративник з приготування дератизаційних принад 7
63. Лікар-епідеміолог, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри обсерватора та ізолятора санітарно-карантинного пункту 7
64. Лікар-епідеміолог та його помічник, лікар-дезінфекціоніст, біолог, ентомолог, інструктор-дезінфектор, дезінфектор, зайняті у осередковій, камерній та профілактичній дезінфекції, дезінсекції, дератизації (у тому числі керівник підрозділу), санітарка камерної дезінфекції 7
65. Лікар-епідеміолог, лікар-паразитолог, ентомолог, а також їх помічники; біолог, зоолог, дезінфектор та інструктор-дезінфектор, лаборант, лікар-лаборант 7
66. Лікар (у тому числі керівник), молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, ентомолог, біолог, зоолог, віварник відділу особливо небезпечних інфекцій; лікар-епідеміолог, лікар-вірусолог, лікар-бактеріолог (у тому числі керівник структурного підрозділу), ентомолог, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, віварник, які безпосередньо працюють з живими культурами (зараженими тваринами): бруцельозу, вірусного гепатиту, геморагічної гарячки, жовтої гарячки, ку-гарячки та інших рикетсіозів, меліоїдозу, менінгіту, натуральної віспи, орнітозу, поліомієліту, пситакозу, сапу, сибірки, висипного тифу, туляремії, вуличного сказу та енцефалітів, а також в осередках та ензоотичних районах з цими захворюваннями 18

67.	Лікар (у тому числі керівник), молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри бактеріологічної та вірусологічної лабораторії (відділення); лікар-бактеріолог, лікар-вірусолог, лаборант з бактеріології (вірусології)	7
68.	Лікар санітарний із загальної гігієни (всіх найменувань) і його помічники	7
69.	Начальник, лаборант, інструктор-дезінфектор, дезінфектор, епідеміолог, ентомолог та помічник ентомолога ентомологічного загону з боротьби з кліщовим енцефалітом та трансмісійними захворюваннями	18
70.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри санпропускників (душових, лазень)	7
71.	Молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, зайнятий евакуацією інфекційних хворих, водій автомобіля 2 і 1 класу, який також виконує обов'язки санітара під час евакуації інфекційних хворих	7
72.	Працівники центрів з профілактики та боротьби із СНІДом закладів та спеціалізованих відділень закладів охорони здоров'я, що призначені для лікування хворих СНІДом та ВІЧ-інфікованих, а також лабораторій, кабінетів, відділів, відділень та закладів охорони здоров'я, на які покладено органами охорони здоров'я обстеження населення з ВІЧ-інфекцій та дослідження крові, біологічних рідин, отриманих від хворих СНІДом та ВІЧ-інфікованих	18
73.	Працівники санітарно-епідеміологічних та лікувально-профілактичних установ, безпосередньо зайняті профілактичною, поточною, остаточною та камерною дезінфекцією, а також боротьбою з гризунами, комарами, кліщами та гнусом	7

ПРОТИЧУМНІ УСТАНОВИ (СТАНЦІЇ, ЗАГОНИ, ВІДДІЛЕННЯ, ЛАБОРАТОРІЇ, ІНСТИТУТИ)

Робітники, які безпосередньо працюють або стикаються під час роботи з підозрілим або явно заразним матеріалом особливо небезпечних інфекцій у заразних кімнатах (боксах), а також у виробництві бактерійних препаратів

74.	Автоклавник	18
75.	Апаратник стерилізації	18
76.	Директор (начальник) установи та його заступник з науки, виробництва	32
77.	Завідувач (начальник) лабораторії та відділу (відділення)	32

78.	Інструктор-дезінфектор	18
79.	Лаборант	18
80.	Лікар ветеринарний	32
81.	Лікар, зоолог, ентомолог	32
82.	Науковий співробітник	32
83.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри	7
84.	Препаратор	18
85.	Технічний керівник	32
86.	Інші працівники протичумних установ	7

ФІЗИОТЕРАПЕВТИЧНІ КАБІНЕТИ (ВІДДІЛЕННЯ)

87.	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування та слюсар-ремонтник, зайняті обслуговуванням приміщень з вуглекислими ваннами, а також слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, механік та камеронник, зайняті обслуговуванням підвалів та нагрівальних приладів у цих приміщеннях	7
88.	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування та слюсар-ремонтник, зайняті обслуговуванням приміщень з сірководневими та сірчистими ваннами, а також слюсар-ремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, механік та камеронник, зайняті обслуговуванням підвалів та нагрівальних приладів у цих приміщеннях	7
89.	Електромеханік з ремонту та обслуговування електронної медичної апаратури та технік, які працюють із світлолікувальними, ультрависокочастотними та надвисокочастотними апаратами	4
90.	Кастелянка, швейцар, які працюють у приміщеннях з вуглекислими, сірководневими та сірчистими ваннами	4
91.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, безпосередньо зайняті на роботах з медичними генераторами УВЧ потужністю 200 Вт та більше	11
92.	Прибиральник виробничих приміщень, зайнятий на роботах у спеціальних приміщеннях з вуглекислими ваннами; у	7

приміщеннях грязеторфолікарень та озокеритолікарень; у приміщеннях з сірководневими та сірчистими ваннами

- | | | |
|-----|--|---|
| 93. | Машиніст насосних установок, зайнятий на роботах із сірководневими та сірчистими водами, лікувальними грязями | 7 |
| 94. | Машиніст насосних установок, зайнятий обслуговуванням вуглекислих ванн | 7 |
| 95. | Робітники, зайняті підвезенням та підігріванням грязі та очищенням брезентів від лікувальної грязі та озокериту | 7 |
| 96. | Прибиральник виробничих приміщень та робітники, зайняті на роботах у приміщеннях, де розташовані змішувачі, резервуари, насосні, трубопроводи та оголовки бурових свердловин вуглекислих, сірководневих та сірчистих вод | 7 |
| 97. | Слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, які обслуговують приміщення грязевих процедур | 7 |

КАРАНТИННІ РОЗПЛІДНИКИ ДЛЯ МАВП, ЩО ВВОЗЯТЬСЯ З-ЗА КОРДОНУ

- | | | |
|-----|--|---|
| 98. | Лікар ветеринарний, фельдшер ветеринарний, зоотехнік, віварник, безпосередньо зайняті обслуговуванням мавп | 7 |
|-----|--|---|

ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОЩУВАННЯ ТА ОБРОБЛЕННЯ МЕДИЧНИХ П'ЯВОК

- | | | |
|-----|--|---|
| 99. | Лаборант, робітник, зайнятий вирощуванням медичних п'явок, машиніст мийних машин, укладальник-пакувальник, прибиральник виробничих приміщень | 4 |
|-----|--|---|

ВИРОБНИЦТВО БАКТЕРІЙНИХ ТА ВІРУСНИХ ПРЕПАРАТІВ, ПРЕПАРАТІВ КРОВІ, КРОВОЗАМІННИКІВ ТА ЖИВИЛЬНИХ СЕРЕДОВИЩ

- | | | |
|------|--|----|
| 100. | Контролер та переглядач ампул з ін'єкційними розчинами у разі роботи у затемнених приміщеннях | 4 |
| 101. | Працівники виробництва, які безпосередньо працюють з живими культурами енцефалітів, менінгіту, вуличного сказу, жовтої гарячки, пситакозу, орнітозу, поліомієліту, натуральної віспи, геморагічної гарячки, вірусного гепатиту, висипного тифу, ку-гарячки та інших рикетсіозів, а також холери, сибірки, сапу, меліоїдозу, бруцельозу та туляремії, або тваринами, інфікованими цими інфекціями | 18 |
| 102. | Працівники виробництва, які безпосередньо працюють з живими культурами збудників інфекційних захворювань (крім зазначених у попередньому пункті), з отруйними продуктами тваринного та бактерійного походження (токсини), із сухими діагностичними середовищами та живильними середовищами, а також з інфікованими тваринами та матеріалами | 7 |

103.	Працівники, зайняті на роботах у боксах	7
104.	Працівники, безпосередньо зайняті обробленням, очищенням та концентрацією сироваток	7
105.	Працівники, безпосередньо зайняті на роботах у холодильних камерах	7
106.	Слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, зайняті на роботах у виробничих цехах	4

ПРИЙМАЛЬНИКИ-РОЗПОДІЛЬНИКИ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ТА ВИХОВАЛЬНО-ТРУДОВІ КОЛОНІЇ

107.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри	7
------	--	---

ПРИЙМАЛЬНИКИ-РОЗПОДІЛЬНИКИ, СПЕЦІАЛЬНІ ПРИЙМАЛЬНИКИ ТА КАМЕРИ ПОПЕРЕДНЬОГО УВ'ЯЗНЕННЯ

108.	Лікар та молодші спеціалісти з медичною освітою	7
------	---	---

ЛІКУВАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОФІЛАКТОРІЇ ДЛЯ ПРИМУСОВОГО ЛІКУВАННЯ ОСІБ, ХВОРИХ НА ХРОНІЧНИЙ АЛКОГОЛІЗМ ТА НАРКОМАНІЮ

109.	Лаборант (у тому числі лікар-лаборант)	11
110.	Лікар (у тому числі керівник відділення, кабінету), крім лікаря-лаборанта	25
111.	Молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лаборанта та статистика медичного) та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри	25
112.	Сестра-господиня	7
113.	Статистик медичний	7

ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ТА УСТАНОВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ТА ОСВІТИ

114.	Акушерка, яка працює у стаціонарі пологового будинку, пологового відділення (палати), медпункті, лазареті, фельдшерсько-акушерському пункті; фельдшер, який працює у фельдшерсько-акушерському пункті, військовій частині	7
115.	Гардеробник, який працює у радонолікарні	4
116.	Дезінфектор, зайнятий роботами на вогневій, камерній і профілактичній дезінфекції, дезінсекції, дератизації в	7

лікувально-профілактичних установах

- | | | |
|------|--|----|
| 117. | Електромеханік з ремонту та обслуговування медичного рентгенівського устаткування, зайнятий ремонтом, настроюванням та регулюванням рентгенівських апаратів та установок | 7 |
| 118. | Інструктор виробничого навчання робітників масових професій системи соціального захисту:

хворих туберкульозом | 7 |
| | психохроніків | 25 |
| 119. | Інструктор виробничого навчання установ (відділень) системи соціального захисту населення:

дитячих | 7 |
| | неврологічного, геріатричного типу та спеціальних | 25 |
| 120. | Кастелянка, яка працює у радонолікарні | 4 |
| 121. | Керівники і фахівці, які безпосередньо працюють у лікувальних барокамерах | 11 |
| 122. | Лікар-анестезіолог-реаніматолог, сестра-анестезист медична, а також лікар та молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лікаря-лаборанта та лаборанта) відділень (груп) анестезіології-реанімації та палат для реанімації та інтенсивної терапії | 11 |
| 123. | Лікар - дільничний терапевт, лікар загальної практики - сімейний лікар, лікар-педіатр, лікар-онколог, лікар-невропатолог; лікар-акушер-гінеколог, який працює у стаціонарі; лікар, який працює в оздоровчому пункті та медпункті, лікар - дільничний терапевт цехової лікувальної дільниці; лікар-терапевт підлітковий, лікар кабінету антипобічних щеплень; лікар - завідувач відділення (відділу, лабораторії, кабінету, покоїв); лікар - терапевт дільничний та районний (сільського району), які працюють у лікарні, амбулаторії в сільській місцевості, а також лікар, який працює у госпіталі, лазареті, медсанбаті та медсанроті, розташованих у районних центрах та населених пунктах, що належать до сільської місцевості | 7 |
| 124. | Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у підземних оздоровчих пунктах | 7 |
| 125. | Керівники і фахівці, які безпосередньо беруть участь в операціях із застосуванням апаратів "Штучне серце", "Штучна нирка", "Штучні легені" та дихальних центрів | 7 |

126.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у венерологічних стаціонарах закритого типу	11
127.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри та препарататор із збирання та оброблення крові, які працюють у боксах	7
128.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у амбулаторіях та оздоровчих пунктах на штучних островах нафторозробок	7
129.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у лікувально-профілактичних установах (відділеннях, групах), установах (відділеннях, групах) соціального забезпечення, установах (групах) освіти для дітей з фізичними вадами або з ураженням центральної нервової системи з порушенням опорно-рухового апарату без порушення психіки	7
130.	Інструктор з організаційно-масової роботи, який працює у відділеннях та палатах для хворих з ураженням спинного мозку та хребта (спинальних хворих) у лікувально-профілактичних установах та будинках інвалідів	7
131.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою, які працюють в барокамерах та кесонах	11
132.	Лікар, який працює в закладах і установах охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення та будинку відпочинку	7
133.	Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	7
134.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри закладів і установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	7
134а.	Нянька у дитячих яслах та ясельних групах ясел-садків	7
135.	Персонал центрів і відділень мікрохірургії, який безпосередньо виконує хірургічні операції з імплантації пальців, кісток, сегментів кінцівок у пластичній мікрохірургії, мікросудинній хірургії	11
136.	Працівники лабораторій, відділень та відділів, зайняті заготовленням та консервуванням трупної крові та трупних тканин	7

137.	Сестра-господиня, яка працює у радонолікарні	4
138.	Сестра медична з дієтичного харчування та працівник молочної кухні, які працюють біля печі та автоклавів	7
139.	Слюсар-ремонтник, механік, електромеханік з ремонту та обслуговування медичного устаткування та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, зайняті на роботах у цехах, відділеннях, відділах та лабораторіях, де всі основні працівники мають право на щорічну додаткову відпустку	4
140.	Швейцар, який працює у радонолікарні	4

ТОВАРИСТВО ЧЕРВОНОГО ХРЕСТА

141.	Сестра медична патронажна, молодша сестра медична патронажна	7
------	--	---

ХVIII. РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ТОВАРАМИ

Працівники аптек (у тому числі, які перебувають у штаті установ охорони здоров'я та соціального забезпечення)

1.	Завідувач (начальник) аптеки лікувально-профілактичної установи, будинку інвалідів та його заступник, які безпосередньо зайняті виготовленням та контролем ліків	7
2.	Завідувач відділу (відділення) та його заступник, не звільнені від виконання виробничих обов'язків	7
3.	Завідувач (начальник) аптеки V групи, аптечного пункту	7
4.	Провізор, укладальник-пакувальник, фармацевт, крім зайнятих тільки відпусканням ліків без рецептів лікаря та інших товарів аптечного асортименту	7
5.	Провізор, фармацевт, фармацевт молодший, зайняті відпусканням ліків без рецепту лікаря та виробів медичного призначення, мийник посуду й ампул, продавець аптечного кіоску	7

Працівники аптечних баз та складів

6.	Завідувач відділу отруйних і наркотичних лікувальних засобів та його заступник, провізор, фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник, зайняті фасуванням, дробленням, відважуванням та відмірюванням отруйних та наркотичних засобів	7
7.	Провізор, фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник, мийник посуду й ампул	7
8.	Фармацевт, провізор та укладальник-пакувальник, зайняті	7

безпосередньо приготуванням, фасуванням та контролем за медикаментами

Працівники контрольно-аналітичних лабораторій

9.	Завідувач контрольно-аналітичних лабораторій та його заступник, які безпосередньо виконують роботи з аналізу	7
10.	Мийник посуду та ампул	7
11.	Провізор, лаборант	7
12.	Фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник	7

XXXIII. ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЙ В УСІХ ГАЛУЗЯХ ГОСПОДАРСТВА

56.	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування: безпосередньо зайнятий обслуговуванням та ремонтом устаткування,	- 4
77.	Кухар, який працює біля плити	- 4
86.	Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий видаленням шлаку та золи з топок та бункерів, зольних камер та сушильних печей, з парових та водогрійних котлів виробничих та комунальних котельних та піддувал газогенераторів, а також з колосникових решіток, топок, котлів та піддувал паровозів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі:	
	ручним способом	- 7
	механічним способом	- 4
87.	Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий обслуговуванням парових та водогрійних котлів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі, під час їх завантаження:	
	ручним способом	- 7
	механічним способом	- 4
105.	Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	- 4
176.	Робітники пралень, зайняті:	
	у відділеннях приймання та сортування брудної білизни (приймальник замовлень, зайнятий прийманням брудної білизни та спецодягу; комплектувальник білизни, зайнятий сортуванням, а також складанням виробничих партій брудної білизни і обліком брудної білизни та спецодягу; маркувальник; підсобний робітник; у пральному цеху або відділенні (апаратник білизняних сушильних установок, машиніст із прання та ремонту спецодягу, зайнятий пранням спецодягу; підсобний робітник; оператор пральних машин, зайнятий пранням білизни; віджимач білизни на центрифугах; прибиральник виробничих приміщень); прасувальник, зайнятий прасуванням білизни та спецодягу електропраскою, на каландрах, котках та пресах, апаратник білизняних сушильних установок, зайнятий сушінням білизни та спецодягу, готувач білизни до прасування; готувач пральних розчинів	- 4
	у сушильно-прасувальних цехах (відділеннях) (прасувальник, зайнятий прасуванням білизни та спецодягу духовою праскою)	- 7

Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці

Наказ Міністерства праці та соціальної політики України
від 30 січня 1998 року N 16

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
30 січня 1998 року за N 57/2497

Із змінами і доповненнями, внесеними
наказом Міністерства праці та соціальної політики України
від 4 червня 2003 року N 150

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. N 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці", НАКАЗУЮ:

1. Затвердити:

Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, що додається;

Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, що додається.

2. Контроль за правильністю застосування Порядків покласти на Державну експертизу умов праці та її місцеві органи.

Перший заступник Міністра

І. Сахань

ПОРЯДОК

застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку

1. Щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці надається працівникам виробництв, цехів, професій і посад, передбачених відповідними розділами зазначеного Списку (далі - Список), незалежно від того, до якої галузі господарства належать ці виробництва і цехи, та від форм власності підприємств, організацій і установ.

Назви професій і посад керівників, фахівців, службовців і робітників, передбачених у Списку, вказані відповідно до Класифікатора професій ДК 003-95, затвердженого наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 року N 257.

2. Атестація робочих місць за умовами праці здійснюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року N 442 "Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" та Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженими постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 року N 41.

3. Працівникам, професії та посади яких не передбачені у Списку, але які в окремі періоди робочого часу виконують роботу у виробництвах, цехах, за професіями і на посадах, означених Списком, додаткова відпустка надається на тих же підставах, що і працівникам, які мають право на таку відпустку.

4. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці і базується на результатах гігієнічної оцінки умов праці за показниками та критеріями, що затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 року N 383/55 "Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів" та зареєстровані в Міністерстві юстиції України 28 січня 1998 року (N 50/2490).

У випадках, коли тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість, вказаної у Списку, відпустка може бути продовжена на кількість днів цієї різниці за рахунок власних коштів підприємства.

5. Працівникам, професії і посади яких передбачені в розділі "Загальні професії за всіма галузями господарства", додаткова відпустка надається незалежно від того, в яких виробництвах чи цехах вони працюють, якщо ці професії і посади спеціально не передбачені у відповідних розділах або підрозділах Списку.

6. Бригадирам, помічникам і підручним робочим, зайнятим на роботах в шкідливих та важких умовах праці, додаткова відпустка надається тієї ж тривалості, що і робітникам відповідних професій, зазначених у Списку.

7. Якщо виробництва, цехи зазначено у Списку без переліку конкретних професій і посад, то правом на додаткову відпустку користуються всі працівники цих виробництв, цехів.

8. У тих випадках, коли працівники працювали в різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, за роботу в яких надається додаткова відпустка різної тривалості, підрахунок часу роботи провадиться окремо по кожному виду робіт, професій та посад.

Облік часу, відпрацьованого по кожному виду робіт, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

9. Додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу.

10. У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах із шкідливими і важкими умовами праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій і посад.

(пункт 10 в редакції наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 04.06.2003 р. N 150)

11. Внесення змін і доповнень до Списку проводиться у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. N 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці".

**Порядок
застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота
яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним
навантаженням або виконується в особливих природних географічних і
геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я,
що дає право на щорічну додаткову відпустку
за особливий характер праці**

1. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам тих виробництв, робіт, професій і посад, які передбачено відповідними розділами зазначеного Списку (далі - Список), незалежно від відомчого підпорядкування цих виробництв, цехів, а також від форм власності підприємств, організацій і установ.

Назви професій і посад керівників, фахівців, службовців і робітників, передбачених у Списку, вказані відповідно до Класифікатора професій ДК 003-95 (v0257217-95, va257217-95, vb257217-95), затвердженого наказом Держстандарту України від 27 липня

1995 року N 257.

2. Працівникам, професії і посади яких передбачені у розділі "Загальні професії за всіма галузями господарства", додаткова відпустка надається незалежно від того, у яких виробництвах або цехах вони працюють, якщо ці професії і посади спеціально не передбачені у відповідних розділах або підрозділах Списку.

3. Бригадирам, помічникам і підручним робочим, зайнятим на роботах з особливим характером праці, додаткова відпустка надається тієї ж тривалості, що і робітникам відповідних професій, зазначених у Списку.

4. Якщо виробництва, цехи зазначено у Списку без переліку конкретних професій і посад, то правом на додаткову відпустку користуються всі працівники цих виробництв, цехів незалежно від назви професії, посади, яку вони займають.

5. У тих випадках, коли працівники працювали в різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, за роботу в яких надається додаткова відпустка різної тривалості, підрахунок часу роботи провадиться окремо по кожному виду робіт, професій та посад.

Облік часу, відпрацьованого по кожному виду робіт, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

6. Додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу.

7. У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, установленого для працівників цих виробництв, робіт, професій і посад. (Пункт 7 в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 150 (з0496-03) від 04.06.2003)

8. Внесення змін і доповнень до Списку проводиться у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 N 1290 (1290-97-п) "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці".

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 15.03.2013 р. N 38/13/82-13

Щодо відпустки за особливий характер праці

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув звернення та повідомляє.

Відповідно до статті 8 Закону України "Про відпустки" щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці надаються окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. N 1290 (додаток 2 у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 р. N 679, із змінами).

Згідно з розділом XXII "Загальні професії за всіма галузями господарства" цього Списку прибиральники службових приміщень, зайняті прибиранням загальних убиралень та санвузлів, мають право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів.

Конкретна тривалість відпусток за особливий характер праці встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону).

Згідно з Порядком застосування зазначеного вище Списку, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.98 р. N 16 та зареєстрованим Міністерством юстиції України 30.01.98 р. за N 58/2498 (із змінами), додаткова відпустка за особливий характер праці

надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівнику на таку відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці, у цьому випадку прибиранням загальних убиралень та санвузлів, не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Облік часу, відпрацьованого в зазначених умовах, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НАКАЗ

від 10 жовтня 1997 року N 7

Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці

Із змінами і доповненнями, внесеними
наказом Міністерства праці та соціальної політики
від 5 лютого 1998 року N 18,

Відповідно до доручення Кабінету Міністрів України від 25 грудня 1996 р. до N 25554/3, 25555/1 НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці (додаються).
2. Міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади довести ці Рекомендації до підприємств, організацій та установ.

Перший заступник Міністра

І. Сахань

РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці

1. Ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

2. Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись.

3. Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів.

Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором.

(абзац 2 пункту 3 змінено згідно з
наказом Мінпраці та соціальної
політики від 05.02.98 р. N 18)

4. На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не

має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

5. Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;

осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);

осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

6. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

(пункт 6 змінено згідно з
наказом Мінпраці та соціальної
політики від 05.02.98 р. N 18)

7. Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором.

8. Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку.

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 19.05.2009 р. N 5565/0/14-09/13

Щодо надання відпустки одинокій матері

У Міністерстві праці та соціальної політики України розглянуто звернення Головного контрольно-ревізійного управління України щодо надання відпустки одинокій матері і повідомляється.

Відповідно до статті 19 Закону України "Про відпустки" право на соціальну додаткову відпустку має, зокрема, одинока мати.

Визначення "одинокі матері" наведено у пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 06.11.92 р. N 9 та пункті 5 частини дванадцятої статті 10 Закону України "Про відпустки".

Так згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Оскільки пункт 5 частини дванадцятої статті 10 Закону України "Про відпустки" визначає одиноку матір як таку, яка виховує дитину без батька, факт утримання (аліменти) для надання відпустки значення не має.

Отже, право на додаткову відпустку мають такі одинокі матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена).

Якщо жінка дійсно є одинокою матір'ю, тобто не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за її вказівкою, або вдова, то вона має право на вищезазначену відпустку.

Проблема виникає з наданням такої відпустки розлученій жінці, оскільки батько у дитини є і в багатьох випадках спілкується з нею і бере участь у вихованні.

Більш того, стаття 157 Сімейного кодексу України визначає, що питання виховання дитини вирішується батьками спільно. Той із батьків, хто проживає окремо від дитини, зобов'язаний брати участь у її вихованні і має право на особисте спілкування з нею.

Статтею 158 Сімейного кодексу передбачено, що за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкуванні з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї.

У разі ухилення батька від виконання своїх обов'язків по вихованню дитини мати має право звернутися до суду з позовом про позбавлення його батьківських прав.

Чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити жінці, яка виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки.

Тому одним із документів для підтвердження того, що батько не бере участі у вихованні дитини, можуть бути: рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав, рішення органів опіки та піклування або суду щодо участі батька у вихованні дитини, ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів, тощо.

Крім того, підтвердженням відсутності участі батька у вихованні дитини може бути акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, в установі, організації, а також довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Отже, розлучена жінка, яка дійсно виховує сама дитину (без батька), для отримання додаткової соціальної відпустки має надати копію свідоцтва про народження дитини, копію свідоцтва про розірвання шлюбу та документ, який підтверджував би те, що батько не бере участі у вихованні дитини.

Заступник Міністра

В. Оніщук

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 14.04.2008 р. N 235/0/15-08/13

Роз'яснення щодо застосування статті 19 Закону України "Про відпустки" (додаткові відпустки працівникам, які мають дітей)

Роз'яснення щодо застосування статті 19 Закону України "Про відпустки" розроблено для надання практичної та методичної допомоги підприємствам, установам, організаціям.

З метою створення сприятливих умов для догляду та виховання дітей ст. 1821 КЗпП та ст. 19 Закону України "Про відпустки" передбачено надання працівникам, які мають дітей, соціальної додаткової відпустки.

До набрання чинності Законом України "Про відпустки" згідно з п. 3 постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 22 січня 1981 р. N 235 жінці, яка мала двох і більше дітей віком до 12 років, надавалася додаткова триденна оплачувана відпустка, і загальна тривалість відпустки працівницям, які користувалися зазначеною додатковою відпусткою, не повинна була перевищувати 28 календарних днів.

З 1 січня 1997 р., тобто з дати набрання чинності Законом України "Про відпустки", відповідно до ч. 1 ст. 19 зазначеного Закону жінці, яка працювала і мала двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, на її бажання щорічно надавалася додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних, що не включалася до загальної тривалості щорічної відпустки.

Зазначена норма поширювалася на жінку, яка всиновила дитину, батька, який виховував дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також осіб, які взяли під опіку дитину.

Законом України від 6 лютого 2003 р. N 490-IV "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток" (набрав чинності з 1 березня 2003 р.) стаття 19 викладена в новій редакції:

"Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається

щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 14 календарних днів".

У подальшому з 18 листопада 2004 р. Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток" перелік осіб, які мають право на зазначену додаткову відпустку, доповнено категорією "одинокі матері".

Зазначену хронологію змін у законодавстві щодо надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, слід ураховувати в разі їхнього надання за минулі роки або виплати грошової компенсації за них при звільненні, для визначення кількості днів такої відпустки та переліку категорій працівників, які мали на неї право.

Порядок надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад тривалість щорічної відпустки, передбаченої ст. 6, 7 і 8 Закону "Про відпустки", а також понад тривалість щорічних відпусток, установлених іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються в порядку, визначеному ст. 11 цього Закону.

Оскільки зазначена відпустка є соціальною відпусткою і не належить до виду щорічних, то вона може надаватися в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини - до чи після;

Якщо працівник, який має право на соціальну відпустку, з якихось причин не скористався цим правом у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку, і в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпусток, як це передбачено ст. 24 Закону України "Про відпустки".

Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівників, які мають дітей.

Наприклад, якщо одинока мати, яка сама виховує дитину, не користувалася зазначеною соціальною відпусткою, вона має на неї право починаючи з 2004 р. - тривалістю 7 календарних днів за кожен рік до виповнення дитиною повноліття.

Визначення віку дітей для права на отримання додаткової соціальної відпустки

Право на додаткову соціальну відпустку залежить від віку дитини. Статтею 19 Закону України "Про відпустки" визначено вік дітей тільки для такої категорії, як "жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років". Вік дитини-інваліда, всиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокі матері (батька) цим Законом не встановлено, тому слід керуватися загальними нормами законодавства.

Згідно зі ст. 1 Закону України "Про охорону дитинства" та ст. 2 Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" дитина - це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше.

Тому жінка, яка працює і має дитину-інваліда; всиновлену дитину; одинока мати, яка виховує дитину без батька; батько, який виховує дитину без матері, мають право на цю відпустку до досягнення дитиною повноліття.

Згідно з п. 2 ст. 243 Сімейного кодексу України опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування - над дитиною віком від 14 до 18 років.

Отже, особа, яка взяла дитину під опіку, має право на додаткову соціальну відпустку до досягнення дитиною 14 років, а особа, яка в установленому порядку визнана піклувальником, - з досягнення дитиною віку 14 років і до виповнення їй 18 років, оскільки ст. 1861 КЗпП України гарантії, встановлені ст. 1821 цього Кодексу, поширено також на піклувальників.

Умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки одинокій матері

Поняття одинокі матері визначено в постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами) "Про практику розгляду судами трудових спорів". Згідно з п. 9 цієї постанови одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

За цим визначенням для визнання "іншої жінки" одинокою потрібно дві ознаки: вона сама і виховує, і утримує дитину.

Після набрання чинності Законом України "Про відпустки" таке визначення одинокої матері для реалізації норм цього Закону не має застосовуватись, оскільки в п. 5 ч. 12 ст. 10 цього Закону визначено поняття одинокої матері як такої, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одинокої (Ротань В., Зуб. І, Сличинський Б., Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: 6-те вид., доп. і перероб. - К.: А. С. К., 2006).

Це означає, що для встановлення права на додаткову відпустку має застосовуватись таке визначення одинокої матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка сама виховує дитину, якщо батько не проживає разом з дитиною та відсутні інші докази його участі у вихованні дитини, і за цих самих умов жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не всиновлена).

Для отримання додаткової соціальної відпустки жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, має подати: копію свідоцтва про народження дитини і довідку органів запису актів громадянського стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини; жінка, яка є вдовою, - копію свідоцтва про народження дитини та копії свідоцтва про укладення шлюбу та свідоцтва про смерть чоловіка.

Законодавством не передбачено, які саме документи має подати жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не всиновлена).

Питання виховання батьками дитини визначено Сімейним кодексом України.

Згідно зі ст. 157 цього Кодексу питання виховання дитини вирішується батьками спільно. Той з батьків, хто проживає окремо від дитини, зобов'язаний брати участь у її вихованні і має право на особисте спілкування з нею. Батьки мають право укласти договір щодо здійснення батьківських прав та виконання обов'язків тим з них, хто проживає окремо від дитини.

Як передбачено ст. 158 Сімейного кодексу України, за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкування з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї. Рішення про це орган опіки та піклування ухвалює на підставі вивчення умов життя батьків, їхнього ставлення до дитини, інших обставин, що мають істотне значення.

У разі ухилення батька від виконання своїх обов'язків з виховання дитини мати має право звернутися до суду з позовом про позбавлення його батьківських прав.

З урахуванням зазначеного для підтвердження факту, що батько не бере участі у вихованні дитини, можуть бути пред'явлені, наприклад, довідка з ЖЕКу про реєстрацію особи за місцем проживання, ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів, рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав, рішення органів опіки та піклування або суду про відсутність участі батька у вихованні дитини тощо.

Пред'явлення лише довідки з ЖЕКу про те, що дитина проживає разом з матір'ю, не дає достатніх підстав стверджувати, що батько не бере участі у її вихованні.

Для отримання додаткової соціальної відпустки розлучена жінка, яка дійсно виховує сама дитину (без батька), має подати такі документи: копію свідоцтва про народження дитини; для підтвердження того, що жінка є розлученою, - копію свідоцтва про розірвання шлюбу та документ, який підтверджував би те, що батько не бере участі у вихованні дитини.

Жінка, яка вдруге вийшла заміж, але її дитина від першого шлюбу новим чоловіком не всиновлена, для отримання такої відпустки має пред'явити документ, який підтверджував би те, що батько дитини не бере участі у її вихованні, та довідку органу реєстрації актів цивільного стану про те, що дитина новим чоловіком не всиновлена.

Якщо вдова чи розлучена жінка, яка виховує дитину без батька (в разі позбавлення його батьківських прав), вступила в новий шлюб з іншим чоловіком і її дитина від першого шлюбу ним не всиновлена, вона має право на додаткову соціальну відпустку як одинока мати.

Жінка, яка має дітей від особи, з якою вона не перебувала і не перебуває в зареєстрованому шлюбі, але з якою вона веде спільне господарство, разом проживає і виховує дітей, права на одержання додаткової соціальної відпустки як одинока мати не має.

Якщо працівницею не буде доведено факт, що вона дійсно виховує дитину сама, без участі батька, роботодавець може відмовити їй у наданні такої відпустки.

Зазначені умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки застосовуються і до батька, який виховує дитину без матері (одинокий батько).

Одиноким батьком слід вважати чоловіка, який не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини записаний як її батько, вдівця, розлученого чоловіка, що виховує дитину без матері.

Визначення підстав для надання додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей

Згідно з ч. 2 ст. 19 Закону України "Про відпустки" за наявності кількох підстав для надання додаткової соціальної відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

У зв'язку з тим, що ст. 19 Закону України "Про відпустки" чітко не визначено сукупність кількох підстав для набуття права на додаткову соціальну відпустку тривалістю понад сім календарних днів, то з урахуванням правової експертизи цього питання, проведеної Мінпраці разом з Мін'юстом та Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України, кожен підставу, визначену ч. 1 цієї статті, є правомірним вважати окремою підставою, а саме:

- жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину-інваліда;
- жінка, яка всиновила дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла дитину під опіку.

Так, одинока мати, в якої дитина є інвалідом, має право на таку відпустку за двома підставами (14 календарних днів): "жінка, яка має дитину-інваліда" та "одинока мати". Якщо одинока мати виховує здорову дитину (мається на увазі не дитину-інваліда), соціальна відпустка надається за однією підставою (сім календарних днів).

Якщо одинока мати виховує двох дітей віком до 15 років, така відпустка надається за двома підставами: "жінка, яка має двох дітей віком до 15 років" та "одинока мати".

Жінка, яка має всиновлену дитину, і водночас є одинокою матір'ю (вдовою), користується правом на таку відпустку за двома підставами (14 календарних днів): "жінка, яка всиновила дитину" та "одинока мати".

Якщо одинока мати виховує двох дітей віком 16 і 17 років, вона має право на цю відпустку за однією підставою (тривалістю сім календарних днів). Для надання працівниці такої відпустки тривалістю 17 календарних днів не виконується підстава "жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років".

Заступник Міністра

В. Онищук

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ

(Методические рекомендации для профактива. Подготовлены специалистами по правовой работе областного комитета Харьковской областной организации профсоюза работников здравоохранения Украины)

Согласно статье 19 Закона Украины "Об отпусках" женщине, работающей и имеющей **двух** или **более** детей в возрасте **до 15 лет**, или **ребенка-инвалида**, либо **усыновившей** ребенка, **одинокой** матери, отцу, воспитывающему ребенка **без матери** (в том числе и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему ребенка **под опеку**,

предоставляется ежегодно **дополнительный оплачиваемый** отпуск продолжительностью **10** календарных дней **без учета** праздничных и нерабочих дней (статья **73** Кодекса законов о труде Украины).

При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней.

Поскольку указанный отпуск является социальным отпуском и не принадлежит к виду ежегодных, то он может предоставляться **в любое время на протяжении календарного года**, независимо от отработанного времени и даты рождения ребенка - до или после, вместе с ежегодным отпуском, или же отдельно от него.

Согласно разъяснений Министерства труда и социальной политики Украины, изложенных в письме от 14.04.2008 № 235/0/15-08/13, если работник, имеющий право на социальный отпуск, по каким-то причинам не воспользовался этим правом в году достижения ребенком определенного возраста или же за несколько предыдущих лет, **он имеет право использовать этот отпуск**, а в случае увольнения, независимо от оснований, ему **должна быть выплачена компенсация** за все неиспользованные дни отпусков, как это и предусмотрено ст. 24 Закона Украины «Об отпусках». Законодательством **не предусмотрен срок давности**, после которого теряется право на дополнительный социальный отпуск работникам, имеющим детей. Например, если одинокая мать, сама воспитывающая ребенка, по состоянию на 01.01.2010 года не использовала указанный социальный отпуск за предыдущие годы, она сохраняет на него право **начиная с 2004 г.** - продолжительностью 7 календарных дней за **каждый** год до исполнения ребенком совершеннолетия.

По вопросу определения статуса «одиноким матерью» и оснований для предоставления дополнительного отпуска работникам, имеющим такой статус, следует знать следующее.

Законом Украины от 22 октября 2004 года N 2128-IV "**О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно отпусков**" часть первая статьи 182¹ КЗоТ Украины и часть **первая** ст. 19 Закона Украины "**Об отпусках**" дополнены словами "**одиноким матерью**". Данный Закон вступил в силу с **18 ноября 2004** года.

Пункт 5 части 12 статьи 10 данного Закона определяет **одинокую мать** как **воспитывающую** ребенка без отца. Более того, Министерство труда и социальной политики Украины своим письмом за № 36-152 от 20.04.2005 года разъяснило, что участие отца или других лиц в содержании ребенка не лишает мать статуса одинокой.

То есть, к категории **одиноким матерью** относятся: женщина, которая **не состоит** в браке и в свидетельстве о рождении ребенка которой **отсутствует** запись об отце ребенка или запись об отце сделана в установленном порядке **по указанию** матери; **вдова**; женщина, **воспитывающая** ребенка **без отца** (в том числе и **разведенная** женщина, воспитывающая ребенка без отца **несмотря** на факт получения алиментов, и женщина, которая **вышла замуж**, но ее ребенок **новым мужем не усыновлен**).

Согласно статье 1 Закона Украины "**Об охране детства**" и статье 2 Закона Украины "**О государственной помощи семьям с детьми**" ребенок - это лицо в возрасте **до 18 лет** (совершеннолетия), если согласно закону, применяемому к нему, он **не получает** права совершеннолетнего **раньше**.

Поэтому одинокая мать **имеет право** на такой отпуск **до** достижения ребенком возраста **18 лет**.

Законодательством не установлено, какие именно документы должна подать работодателю работница для установления статуса «одиноким матерью».

Для подтверждения этого статуса кроме заявления работодателю с просьбой о предоставлении отпуска можно подать:

1. **женщине, которая не состоит в браке и в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отце ребенка или запись об отце сделана в установленном порядке по указанию матери**, - копию свидетельства о рождении ребенка и справку органа РАГС об основаниях внесения в Книгу записей рождений ведомостей об отце ребенка;
2. **вдове** – копию свидетельства о рождении ребенка и копии свидетельств о регистрации брака и смерти мужа;
3. **женщине, воспитывающей ребенка без отца (в том числе и разведенной женщине, воспитывающей ребенка без отца несмотря на факт получения алиментов**, - копию

свидетельства о рождении ребенка, копию свидетельства о расторжении брака, документ, подтверждающий факт неучастия отца ребенка в его воспитании;

- 4. женщине, которая вышла замуж, но ее ребенок новым мужем не усыновлен** - копию свидетельства о рождении ребенка, копию свидетельства о расторжении брака, документ, подтверждающий факт неучастия отца ребенка в его воспитании, справку органа РАГС о том, что ребенок новым мужем не усыновлен.

Главное требование в 3 и 4 случаях – это чтобы был установлен факт неучастия отца ребенка в его воспитании.

Если работницей не будет доказано то, что она действительно воспитывает ребенка одна, без участия отца, работодатель может отказать ей в предоставлении указанного социального отпуска.

Для подтверждения факт неучастия отца ребенка в его воспитании могут быть представлены: справка ЖЭКа о регистрации по месту жительства и составе семьи; решение суда или постановление следователя о розыске ответчика в деле о взыскании алиментов, решение суда о лишении родительских прав, решение органа опеки и попечительства или суда об отсутствии участия отца в воспитании ребенка и т.п.

Кроме этого, подтверждением факта отсутствия участия отца в воспитании ребенка может быть произвольной формы акт, составленный постоянной комиссией, созданной администрацией и профкомом или комиссией профкома первичной профсоюзной организации, которая занимается защитой прав женщин, или комиссией по социально-экономической защите, а также справка из школы о том, что отец не принимает участия в воспитании ребенка (не общается с учителями, не забирает ребенка домой, не принимает участия в родительских собраниях) и т.п.

По этому поводу следует также руководствоваться аналогичным разъяснением Министерства труда и социальной политики (Письмо от 19 мая 2009 года № 5565/0/14-09/13).

Образец

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ

Первичная профсоюзная организация _____

Постоянная комиссия профсоюзного комитета по социально-экономической защите

А К Т

обследование семейного состояния члена профсоюза (ФИО) по вопросу установления факта неучастия отца в воспитании их ребенка

Мы, члены комиссии в составе, изучив обстоятельства фактического участия Иванова С.А. - отца ребенка (ФИО) в его воспитании, путем опрашивания соседей по квартире (.....) и общения с учителями, где учится ребенок, установили, что гр. Иванов С.А. с _____ 2004 года и по настоящее время никакого участия в воспитании ребенка не принимает.

Члены комиссии:

(подписи)

Дата