



**Профспілка працівників охорони здоров'я України
Кіровоградська обласна організація
профспілки працівників охорони здоров'я України
Обласний комітет**

**БІБЛІОТЕКА
ГОЛОВНОГО ЛІКАРЯ ТА ГОЛОВИ ПРОФКОМУ
ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

ВИПУСК 1

Регулювання права на відпустку в закладах охорони здоров'я

Збірник нормативно-правових актів

Кіровоград 2014

ЗМІСТ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. (витяг)	4
2. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР	12
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Закон від 19.11.92 № 2801-ХІІ (витяг)	25
4. Закон України «Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз» від 05.07.2001 № 2586-ІІІ (витяг)	26
5. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 №796-ХІІ (витяг)	27
6. Постанова Кабінету Міністрів України «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» від 17 листопада 1997 р. № 1290	28
7. 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. Додаток №1 до постанови КМУ від 17 листопада 1997 р. N 1290 (витяг)	29
8. 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. Затверджений наказом Міністерства праці і соціальної політики України 30.01.98 №16	43
9. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці. Затверджені наказом Мінпраці України від 10.10.1997 р. № 7	44
10. Лист Мінпраці та соціальної політики України від 14.04.2008 №35/0/15-08/13 «Роз'яснення щодо застосування статті 19 Закону України «Про відпустки» (додаткові відпустки працівникам, які мають дітей»	45
11. Лист Мінпраці та соціальної політики України від 26.07.2010р. №2650/0/10-10/13 (про надання соціальної додаткової відпустки одиницям матерям)	49
12. Лист Мінпраці та соціальної політики України від 21.07.2010 р. №215/13/116-10 (про додаткову соціальну відпустку)	51
13. Лист Мінпраці та соціальної політики України від 13.05.2010р. №140/13/116-10 (про роз'яснення деяких питань законодавства)	52
14. Лист Мінпраці та соціальної політики України від 27.01.2011р. №14/13/116-11 (щодо права на додаткову відпустку)	54
15. Лист Мінпраці та соціальної політики України від 24.10.2011 №391/13/116-11 (про надання відпустки)	55

Кодекс законів про працю України

(Затверджується Законом N 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375) (витяг)

Глава V ЧАС ВІДПОЧИНКУ

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 N 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 N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 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 N 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 установлюються Кабінетом Міністрів України. (Стаття 77 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4534-11 від 03.09.87; Законом N 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону N 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 N 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 N 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 N 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, 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.

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 дотриманням 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 N 4617-10 від 24.01.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законами N 490-IV від 06.02.2003, N 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 N 4617-10 від 24.01.83, N 7543-11 від 19.05.89; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами N 490-IV від 06.02.2003, N 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 N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом N 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 зберігалася 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 зберігалася 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 зберігалася 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 N 4617-10 від 24.01.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законами N 429-IV від 16.01.2003, N 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 N 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 N 490-IV від 06.02.2003)

(Стаття 84 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 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 N 4617-10 від 24.01.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законом N 429-IV від 16.01.2003)

(Відповідно до розділу II Закону Української РСР N 871-12 від 20 березня 1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, N 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 N 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 установленого 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 N 4617-10 від 24.01.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98)

(Відповідно до розділу II Закону Української РСР N 871-12 від 20 березня 1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, N 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 ПБП N 4617-10 від 24.01.83, N 6237-10 від 21.12.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами N 573-VI від 23.09.2008, N 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 N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами N 490-IV від 06.02.2003, N 2128-IV від 22.10.2004, N 1343-VI від 19.05.2009)

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 N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом N 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 N 2240-10 від 29.07.81; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98)

Глава XIV

ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

(Назва глави XIV із змінами, внесеними згідно із Законом N 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 N 6237-10 від 21.12.83; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом N 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 N 6237-10 від 21.12.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 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 N 6237-10 від 21.12.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 117-XIV (117-14) від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом N 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 ПБР N 6237-10 від 21.12.83; Законом N 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону N 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 N 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону N 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 N 6237-10 від 21.12.83; Законом N 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону N 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом N 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 N 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)

(Із змінами, внесеними згідно із Законами

N 2073-III від 02.11.2000, ВВР, 2000, N 51-52, ст.449

N 490-IV від 06.02.2003, ВВР, 2003, N 15, ст.110

N 1096-IV від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 6, ст.38

N 1114-IV від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 7, ст.55

N 2128-IV від 22.10.2004, ВВР, 2005, N 2, ст.36

N 2318-IV від 12.01.2005, ВВР, 2005, N 9, ст.178

N 2622-IV від 02.06.2005, ВВР, 2005, N 26, ст.353

N 573-VI від 23.09.2008, ВВР, 2009, N 7, ст.70

N 1276-VI від 16.04.2009, ВВР, 2009, N 38, ст.535

N 1343-VI від 19.05.2009, ВВР, 2009, N 39, ст.550

N 1724-VI від 17.11.2009, ВВР, 2010, N 7, ст.50

N 1959-VI від 10.03.2010, ВВР, 2010, N 20, ст.204

N 2169-VI від 11.05.2010, ВВР, 2010, N 31, ст.417

N 2824-VI від 21.12.2010, ВВР, 2011, N 27, ст.227)

(У тексті Закону слова "заклади освіти" в усіх відмінках замінено словами "навчальні заклади" у відповідному відмінку згідно із Законом N 2073-III від 02.11.2000)

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.

Розділ I

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).

Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

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);
(Частину першу статті 4 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом N 1724-VI 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 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 від 02.11.2000)

Р о з д і л І І 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, 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, затверджуваному Кабінетом Міністрів України. (Частина шоста статті 6 в редакції Закону N 2073-III 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 вводитьсь 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 вводитья 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 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 оплаченої 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 N2073-III від 02.11.2000, N 2318-IV 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 від 02.11.2000)

Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

(Частина перша статті 10 вводитьися 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 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 від 16.04.2009 }

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

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають прислужити 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 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 N1096-IV 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 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) одинокій 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 заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 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 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 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 N2073-III від 02.11.2000, N 490-IV 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 N 2073-III від 02.11.2000)

Р о з д і л І І І

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА

ВІДПУСТКА. ВІДПУСТКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА УЧАСТІ В ЗМАГАННЯХ

(Назва розділу ІІІ із змінами, внесеними згідно із Законом N 1724-VI 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 N 2073-III 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 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 згідно із Законом N 2073-III від 02.11.2000) (Стаття 15 із змінами, внесеними згідно із Законом N 2073-III 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 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 установлюються 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 від 17.11.2009)

Р о з д і л І V СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

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 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 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 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 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. (Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами N 2128-IV від 22.10.2004, N 1343-VI від 19.05.2009, N 1959-VI 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 від 19.05.2009) (Стаття 19 в редакції Закону N490-IV 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 догляді за дитиною їй припинено (із зазначенням дати). (Частина четверта статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1959-VI 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 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. (Стаття 20 доповнено частиною згідно із Законом N 573-VI 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 від 02.11.2000)

Р о з д і л 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 від 17.11.2009, N 2824-VI 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" 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 N 1096-IV від 10.07.2003, N 2824-VI 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

якої 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.

Р о з д і л 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 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 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", - 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 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. (Частину першу статті 25 доповнено пунктом 17 згідно із Законом N 2622-IV 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.

(Частину другу статті 26 виключено на підставі Закону N 2073-III від 02.11.2000)

Р о з д і л V I I

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 здійснюють спеціально уповноважені на те державні органи та інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи державної виконавчої влади та профспілкові органи.

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.

Р о з д і л V I I I ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 29. Розгляд спорів щодо відпусток

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

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

Л.КУЧМА

ЗАКОН УКРАЇНИ **Основи законодавства України про охорону здоров'я** (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 4, ст.19) (витяг)

Стаття 77. Професійні права та пільги медичних і фармацевтичних працівників

Медичні і фармацевтичні працівники мають право на:

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 N 2427-IV від 01.03.2005; в редакції Закону N 121-VI від 12.02.2008)

Президент України
м. Київ, 19 листопада 1992 року
N 2801-XII

Л.КРАВЧУК

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 49, ст.258) (витяг)

Стаття 23. Соціальний захист медичних та інших працівників протитуберкульозних закладів

Захворювання на туберкульоз будь-якої локалізації медичних та інших працівників, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, визнається професійним, і заподіяна їм шкода здоров'ю шкода компенсується у встановленому законом порядку.

Працівники протитуберкульозних закладів, які надають медичну допомогу хворим на активні форми туберкульозу, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, мають право на щорічне безоплатне одержання путівки для санаторно-курортного лікування, а також на щорічну відпустку тривалістю не менш як 36 календарних днів.

Працівники протитуберкульозних закладів, які захворіли на туберкульоз внаслідок виконання службових обов'язків, мають право на першочергове поліпшення житлових умов у порядку, встановленому законодавством, на щорічне безоплатне одержання путівки для санаторно-курортного лікування в спеціалізованих санаториях, а також на щорічну відпустку загальною тривалістю 45 календарних днів з використанням її у літній або інший зручний для них час.

Власники або уповноважені ними органи закладів охорони здоров'я, які проводять діагностичні дослідження на туберкульоз і надають лікувально-діагностичну допомогу хворим, зобов'язані забезпечити працівників зазначених закладів необхідними засобами захисту та проведення відповідних систематичних медичних обстежень цих працівників.

Медичним та іншим працівникам протитуберкульозних закладів, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, надається право на пенсію за віком на пільгових умовах у порядку, встановленому пенсійним законодавством.

Працівники, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз, працюють із живими збудниками туберкульозу чи матеріалами, що їх містять, проводять діагностичні дослідження на туберкульоз і надають лікувально-діагностичну допомогу хворим, підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок професійного захворювання за рахунок власника або уповноваженого ним органу закладу охорони здоров'я. Категорії працівників, які підлягають обов'язковому страхуванню, та порядок страхування встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Президент України
м. Київ, 5 липня 2001 року
N 2586-III

Л.КУЧМА

ЗАКОН УКРАЇНИ
Про статус і соціальний захист громадян, які
постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи
(Відомості Верховної Ради УРСР (БВР), 1991, N 16, ст.200) (витяг)

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)

3) щорічне отримання відпустки строком до 14 робочих днів без збереження заробітної плати одному з батьків, які мають неповнолітніх дітей і проживають на територіях зон радіоактивного забруднення;

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 місяця роботи. (Абзац перший пункту 10 частини першої статті 30 із змінами, внесеними згідно із Законом N 429-IV 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 Міністерством охорони здоров'я України, (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 від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду N 10-рп/2008 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
м. Київ, 28 лютого 1991 року
N 796-XII

Л.КРАВЧУК

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА
від 17 листопада 1997 р. N 1290 Київ

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

(Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ
N 679 від 13.05.2003
N 261 від 04.03.2004
N 1674 від 16.12.2004
N 1290 від 02.12.2009)

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, зайнятості 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 підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних 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

Додаток 2
до постанови Кабінету Міністрів України
від 17 листопада 1997 р. № 1290

СПИСОК

виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищенням 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 (витяг)

Номер позиції	Виробництва, роботи, професії і посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер 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 | 11 |

	дослідження	
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 Протилепрозні установи та протилепрозні відділення, відділи, кабінети та пункти	4
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	25

	сестри та обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, робітник з обслуговування лазні, нянька, прибиральник виробничих приміщень)	
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, культурорганізатор, 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)

48.	Загальні та спеціалізовані МСЕК (крім МСЕК для туберкульозних та психічно хворих) та ВМК	7
-----	--	---

Спеціалізовані МСЕК для туберкульозних та психічно хворих		
49.	Лікарі МСЕК для: туберкульозних хворих психічно хворих	7 25
50.	Молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри МСЕК для: туберкульозних хворих психічно хворих	7 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 інших міст	7 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 приміщеннях грязеторфолікарень та озокеритолікарень; у приміщеннях з сірководневими та сірчистими ваннами	7
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,	7
-----	---	---

безпосередньо зайняті обслуговуванням мавп

**ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОЩУВАННЯ ТА ОБРОБЛЕННЯ
МЕДИЧНИХ П'ЯВОК**

99. Лаборант, робітник, зайнятий вирощуванням медичних п'явок, машиніст мийних машин, укладальник-пакувальник, приборальник 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 рикетсioзів, 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

**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 лікувально-профілактичних установах 7
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: 7

	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 ішлучних 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
134a.	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 Працівники аптечних баз та складів	7
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 безпосередньо приготуванням, фасуванням та контролем за медикаментами Працівники контрольно-аналітичних лабораторій	7
9.	Завідувач контрольно-аналітичних лабораторій та його заступник, які	7

	безпосередньо виконують роботи з аналізу	
10.	Мийник посуду та ампул	7
11.	Провізор, лаборант	7
12.	Фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник	7

XXII. ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ ЗА ВСІМА ГАЛУЗЯМИ ГОСПОДАРСТВА

РОБОТА З РАДІОАКТИВНИМИ РЕЧОВИНАМИ ТА ДЖЕРЕЛАМИ ІОНІЗУЮЧИХ ВИПРОМІНЮВАНЬ

	Застосування радіоактивних речовин як джерел гамма-випромінювання	
1.	Працівники, безпосередньо зайняті зарядженням та випробуванням промислових і медичних гамма-установок та апаратів	11
2.	Працівники, безпосередньо зайняті збиранням, транспортуванням, складанням, зберіганням та захороенням гамма-активних речовин у кількості понад 100 міліграм-еквівалентів радію	11
3.	Працівники, безпосередньо зайняті на гамма-терапії та експериментальному гамма-опромінюванні: у палатах для обслуговування хворих з накладеними радіоактивними препаратами	11
	з гамма-установками	11
	з гамма-препаратами у радіоманіпуляційних кабінетах та лабораторіях	18
4.	Працівники, безпосередньо зайняті роботами на установках з гамма-дефектоскопії: на переносних установках	11
	на стаціонарних установках	7
	Рентгенівське випромінювання	
5.	Працівники, безпосередньо зайняті дослідженням, випробуванням та налагодженням (з виконанням дрібних ремонтних робіт безпосередньо на місці) рентгенівських трубок та рентгенапаратів з трубками	7
6.	Працівники, безпосередньо зайняті на електроннографіях та електронних мікроскопах напругою понад 30 кВ	7
7.	Працівники, безпосередньо зайняті на промислових установках з рентгенодефектографії	7
8.	Працівники, безпосередньо зайняті на установках рентгеноспектрального, рентгеноструктурного аналізу, промислової рентгенографії та контролем растрів рентгенівських решіток	11
9.	Працівники, безпосередньо зайняті рентгенотерапією, експериментальним рентгеноопромінюванням та променевою терапією із застосуванням бета-аплікаторів	7
10.	Працівники, безпосередньо зайняті рентгенодіагностикою, флюорографією на ротатійній рентгенотерапевтичній установці з візуальним контролем	11
11.	Середній та молодший медичний персонал рентгенівських, флюорографічних кабінетів та установок, зайнятий поданням допомоги лікареві під час виконання ним робіт з рентгенодіагностики, флюорографії, на рентгенотерапевтичній установці з візуальним контролем	11
	Фізика та дозиметрія рентгенівських та гамма-променів	
12.	Працівники, безпосередньо зайняті з джерелами випромінювання на	11

	градуванні дозиметричної та радіометричної апаратури	
13.	Працівники, безпосередньо зайняті експериментальними дослідженнями та дозиметричними вимірюваннями	11
	Дослідні, транспортні, енергетичні, дослідно-промислові атомні реактори та прототипи ядерних енергетичних установок, прискорювальні установки та джерела нейтронів	
14.	Працівники, безпосередньо зайняті з нейтронними джерелами вимірювання (радієво-берилієві, полонієво-берилієві та інші)	11
15.	Працівники, безпосередньо зайняті на циклотронах, бетатронах, лінійних прискорювачах та інших прискорювальних установках	11
16.	Працівники, зайняті експлуатаційними, ремонтними та експериментальними роботами на атомних реакторах:	
	потужністю понад 2000 кВт за умови роботи у зоні іонізуючих випромінювань	18
	потужністю менше 2000 кВт	11
	Робота із застосуванням відкритих радіоактивних джерел	
17.	Працівники, безпосередньо зайняті на роботах з відкритими радіоактивними речовинами (виготовлення, перероблення, зберігання, розфасування, дослідження, застосування та інші види робіт) з активністю на робочому місці, що відповідає:	
	III класу робіт	7
	II класу робіт	11
	I класу робіт	18
18.	Працівники, безпосередньо зайняті приготуванням та обслуговуванням природних і штучних радонових ванн	7
	Служба радіаційної безпеки, спецкомбінати, станції дезактивації, пункти захоронення (зберігання) радіоактивних відходів (РАВ)	
19.	Працівники служб радіаційної безпеки, зайняті на радіаційно небезпечних роботах у приміщеннях спеціальних лабораторій, на пунктах захоронення (зберігання) РАВ, на станціях дезактивації спецодягу і засобів індивідуального захисту (спецпальні) та на об'єктах народного господарства під час повождення з радіоактивними відходами	11
20.	Працівники, які безпосередньо виконують роботи з ліквідації радіаційних аварій в умовах підвищеного радіаційного ризику	18
21.	Працівники пунктів захоронення (зберігання) радіоактивних продуктів і РАВ:	
	переробник РАВ, дезактиваторник	18
	інші працівники	11
22.	Працівники станцій дезактивації спецодягу та засобів індивідуального захисту (спецпалень):	
	дезактиваторник	18
	інші працівники	11
	ІНШІ ВИДИ ВИРОБНИЦТВ	
23.	Водій-випробувач бойових та спеціальних машин, зайнятий випробуванням танків у дорожніх умовах	7
24.	Водій-випробувач, зайнятий випробуванням: мотоциклів на випробувальних стендах у виробничих приміщеннях автомобілів на автодромах	4 7
25.	Водолаз 1, 2 і 3 групи спеціалізації робіт	7
26.	Газорятівник, який працює на газових дільницях, а також зайнятий	7

	чергуванням у цехах	
27.	Деактиваторник, зайнятий дегазацією складських приміщень	4
28.	Дезінфектор	4
29.	Диктор брайлівського набору, зайнятий диктуванням тексту складачу брайлівського набору (сліпому)	7
30.	Диктувальник, зайнятий диктуванням тексту сліпій друкарці на друкарській машинці	7
31.	Друкарка, яка працює на друкарській машинці	4
32.	Електромонтер з ремонту повітряних ліній електропередачі, зайнятий на верхових роботах з монтажу та ремонту повітряних ліній високої напруги та контактних мереж залізниць	4
33.	Кесонник-апаратник, кесонник-електромонтажник, кесонник-прохідник, кесонник-слюсар, зайняті на кесонних роботах	7
34.	Комірник, зайнятий роботою у спеціалізованих матеріальних складах (коморах):	
	хімікатів	4
	ртуті та забрудненого ртутно спецодягу	7
35.	Контролер, зайнятий пристрілюванням та відстрілюванням зброї у закритих приміщеннях	7
36.	Лікар ветеринарний, фельдшер, санітар ветеринарний, які працюють на утилізаційних заводах та на утилізаційних установках	7
37.	Машиніст насосних установок, який під час роботи стикається з каналізаційною рідиною	7
38.	Машиніст насосних установок, зайнятий обслуговуванням водопровідних, меліоративних та каналізаційних насосних станцій, що знаходяться на глибині більш як 3 метри	4
39.	Муляр, зайнятий ремонтом каналізаційних споруд, який під час роботи стикається з каналізаційною рідиною	7
40.	Оглядач нафтоналивних ємностей, зайнятий внутрішнім оглядом, прийманням та здаванням вагонів-цистерн з-під нафтопродуктів	4
41.	Озеленювач, безпосередньо зайнятий обслуговуванням обприскувачів, обпилювачів, аерозольних генераторів та автомашин під час роботи з отрутохімікатами	7
42.	Оператор копіювальних та розмножувальних машин, електрофотограф, безпосередньо зайняті на електрографічних репродукційних апаратах	4
43.	Позицію виключено	
44.	Оператор очисних споруд, оператор на аеротенках, оператор на біофільтрах, оператор на мулових майданчиках, оператор на метантенках, оператор на відстійниках, оператор на піскоуловлювачах та жироловках, оператор на решітці, оператор на емшерах, оператор полів зрошення та фільтрації, оператор установок для сушіння осаду, оператор установок для збезводнення осаду, оператор хлораторної установки — всі, зайняті на роботах, під час яких є контакт з каналізаційною рідиною	7
45.	Працівники професійних аврійно-рятувальних служб: які безпосередньо виконують аварійно-рятувальні роботи	24
	інші працівники, робота яких пов'язана з аварійно-рятувальними роботами	7
46.	Працівники, безпосередньо зайняті випробуванням УВЧ (УКХ) генераторів і апаратури потужністю 100 Вт і більше в діапазоні частот від 30 МГц до 300 МГц включно, а також настроюванням та	7

	контролем цих генераторів і апаратури під час їх роботи	
47.	Працівники, безпосередньо зайняті на роботах у морозильних та холодинних камерах та ліфтах холодинників	4
48.	Працівники, безпосередньо зайняті перебиранням та ремонтом ртутних випрямлячів та приладів, заповнених ртуттю	7
49.	Працівники, безпосередньо зайняті регулюванням, настроюванням, випробуванням і обслуговуванням генераторів міліметрово-дециметрового діапазону хвиль, на вимірювальних генераторах під час роботи з відкритими випромінювальними системами тих же діапазонів хвиль (від 1 см до 100 см включно) за умови перевищення гранично допустимого значення щільності потоку енергії електромагнітного поля	7
50.	Працівники, безпосередньо зайняті роботою на борту повітряних суден, за наявності відповідної кількості годин нальоту за робочий рік:	
	від 50 до 100 годин	4
	від 101 до 200 годин	7
	від 201 до 300 годин	11
	від 301 до 400 годин	18
	від 401 до 500 годин	25
	понад 500 годин	32
51.	Працівники, безпосередньо зайняті роботами на борту повітряних суден під час виконання випробувальних польотів	30
52.	Працівники воєнізованої охорони, зайняті охороною об'єктів, інкасацією та перевезенням грошової готівки, цінних паперів та інших цінностей (начальник дільниці, старший інспектор, інкасатор, водій, черговий, стрілець, охоронник)	4
53.	Працівники, зайняті пошуково-рятувальними, гірничорятувальними, газорятувальними, протифонтанними роботами, а також аварійно-рятувальними роботами, пов'язаними з гасінням пожеж, знешкодженням авіабомб та інших вибухонебезпечних предметів, роботами з ліквідації медико-санітарних наслідків надзвичайних ситуацій	4
54.	Працівники, зайняті роботами з камерального оброблення аерофотознімальних матеріалів, складання, накреслювання та гравірування планів і карт, а також з астрономічного та геодезичного обчислення на обчислювальних машинах:	
	зайняті гравіруванням оригіналів географічних, топографічних та спеціальних карт на пластиках	7
	інші робітники, керівники і фахівці	4
55.	Працівники, зайняті у цехах із застосуванням відкритої ртуті у виробництві ртутних приладів	7
56.	Працівники, зайняті у цехах та на дільницях, спеціально організованих для робітників, хворих на туберкульоз, на роботах з керівництва та обслуговування цих хворих	7
57.	Працівники, які безпосередньо зайняті знезараженням та утилізацією трупів тварин та конфіскатів на утилізаційних підприємствах (цехах, відділеннях)	7
58.	Працівники, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах	4
59.	Працівники, які працюють на електронних мікроскопах з напругою понад 30 кВ	7
60.	Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням	4

	загальних убиралень та санвузлів	
61.	Робітники, безпосередньо зайняті заповненням приладів ртуттю, очищенням ртуті, калібруванням ртуттю термометрів, капілярів та вилученням ртуті з приладів	18
62.	Робітник з благоустрою, зайнятий на роботах з видалення нечистот ручним способом	7
63.	Робітник, зайнятий випробуванням виробів, агрегатів та приладів і безпосередньо перебуває у термобарокамерах при температурі: -60 °С та нижче +40 °С та вище	7 4
64.	Робітники, зайняті обробкою, градуванням, клішуванням, контролем, перевірянням та складанням приладів, наповнених ртуттю	7
65.	Робітники, зайняті обслуговуванням, очищенням та ремонтом промислової та каналізаційної мережі та пасток	7
66.	Робітники, зайняті пристрілюванням та відстрілюванням зброї у закритих приміщеннях	7
67.	Робітники пралень, зайняті прийманням брудної білизни та спецодягу з інфекційних, туберкульозних, протилепрозних, протичумних установ, відділень, відділів, виробництв та лабораторій; пранням та замочуванням заразної білизни та спецодягу; пранням білизни та спецодягу ручним способом; у грязелікарні при ручному пранні білизни та спецодягу	7
68.	Слюсар аварійно-відбудовних робіт, зайнятий на роботах з: прочищення та ремонту каналізаційної мережі; огляду та ремонту водопровідних колодязів та підземних водостоків	7 4
69.	Слюсар з ремонту автомобілів, зайнятий ремонтом асенізаційних машин, сміттєвозів, прибиральних машин, автомобілів, які використовуються для перевезення трупів	4
70.	Слюсар-ремонтник, зайнятий ремонтом ртутних насосів та іншого устаткування, заповненого ртуттю	7
71.	Слюсар-ремонтник, зайнятий ремонтом обприскувачів, обпилювачів, аерозольних генераторів та автомашин за умови їх роботи з отрутохімікатами	4
72.	Слюсар-сантехнік, зайнятий на роботах в громадських туалетах	4
73.	Слюсар-сантехнік, зайнятий ремонтом, наглядом та обслуговуванням внутрібудовної каналізації, водопроводу	4
74.	Стенографістка	7
75.	Технік та механік (рентгенотехнік), зайняті ремонтом, настроюванням та регулюванням рентгенівських апаратів та установок	7
76.	Укладальник-пакувальник, зайнятий пакуванням ртутних приладів у футляри під час роботи із застосуванням відкритої ртуті	7
77.	Художники-реставратори III, II, I і вищої кваліфікаційних категорій всіх реставраційних спеціальностей, робота яких пов'язана з пам'ятками історії і культури (рухомими і нерухомими), що вражені актиноміцетами і хвороботворними мікробами, з використанням у реставраційному процесі хімічних речовин I і II класу небезпеки	7

Примітка. Працівникам аварійно-рятувальних служб, крім щорічних додаткових відпусток, передбачених цим розділом Списку, встановлюється щорічна додаткова відпустка тривалістю не більш як 7 календарних днів із такого розрахунку: по 1 календарному дню за кожні 30 годин роботи або тренування із застосуванням киснево-дихальної апаратури протягом робочого року

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
(Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 150 від 04.06.2003)

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, 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. Бригадірам, 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, встановленого для працівників цих виробництв, робіт, професій і посад.

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, 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, встановленого для працівників цих виробництв, робіт, професій і посад.

(Пункт 7 в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 150 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 "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".

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказом Мінпраці
та соціальної політики України
від 10 жовтня 1997 р. N 7

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 другий пункту 3 у редакції наказу Міністерства праці та соціальної політики України 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 із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 05.02.98 р. N 18)
7. Список професій і посад, на яких може застосовуватись 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
Л И С Т 14.04.2008 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. 182-1 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" (504/96-ВР), 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 "одинок мати".

Зазначену хронологію змін у законодавстві щодо надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, слід урахувувати 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 одинокої 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. 186-1 КЗпП України гарантії, встановлені ст. 182-1 цього Кодексу, поширено також на піклувальників.

Умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки одинокій матері

Поняття одинокої 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 свідцтві 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., Стичинський 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 свідцтві 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 14 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 якій 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 14 календарних днів не виконується підстава "жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років".

Заступник Міністра

В.Онишук

Про надання соціальної додаткової відпустки одиноким матерям

На виконання доручення прем'єр-міністра України М. Азарова від 15.07.2010р. N 43065/1/1-1 О Міністерство праці та соціальної політики України розглянуло в межах компетенції звернення щодо неузгодженості в чинному законодавстві норм стосовно працюючих жінок, які мають дітей, та повідомляє.

Частиною третьою статті 184 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) передбачено, що звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власниці чи уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Тобто в разі надання працівницею, яку в установленому порядку було попереджено про подальше звільнення (пункт перший частини першої статті 40 КЗпП України), висновку з медичної установи про необхідність домашнього догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку роботодавець не може звільнити таку жінку на підставі статті 184 КЗпП України.

Відповідно до статті 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює та має двох чи більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка всиновила дитину, одинокої 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, або одному з прийомних батьків надається щороку додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових та неробочих днів (стаття 73 КЗпП України).

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

Що стосується надання соціальної додаткової відпустки одиноким матерям, то визначення «одинокa мати» наведено в пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 Р 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів» та пункті 5 частини тринадцятої 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 та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; удову; іншу жінку, яка виховує та утримує дитину самостійно.

Оскільки пункт 5 частини тринадцятої статті 10 Закону України « Про відпустки» визначає одиноку матір як таку, що виховує дитину без батька , факт утримання (аліменти) для надання відпустки зазначення не має.

Отже право на додаткову відпустку мають такі одинокі матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; удова; жінка , яка виховує дитину без батька (у тому числі й розлучена жінка, яка виховує дитину без батька)

Якщо жінка дійсно є одинокою матір'ю, тобто не перебуває у шлюбі а у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за її вказівкою, або вдовою, то вона має право на зазначену вище відпустку.

Проблема виникає з наданням такої відпустки розлученій жінці, жінці, яка виховує дитину без батька, у тому числі й жінці, яка народила дитину, не перебуваючи в зареєстрованому шлюбі, і при цьому батько визнав дитину, та жінці, яка вийшла заміж, але її дитину новим чоловіком не всиновлено, оскільки батько в дитини є та в багатьох випадках спілкується з нею та бере участь у вихованні.

Більше того, стаття 157 Сімейного кодексу України визначає, що питання виховання дитини вирішується батьками спільно. Той з батьків, хто проживає окремо від дитини, зобов'язаний брати участь у її вихованні та 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 щодо виховання 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, котра виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки.

Тому для підтвердження права на зазначену відпустку в цьому випадку роботодавцю має бути пред'явлено будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, в якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини.

Зокрема, такими документами, наприклад, можуть бути: рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав; ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів; акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, створеною на підприємстві, в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів в акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з учителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Водночас слід зауважити, що інші види відпусток, установлені для окремих категорій працівників, також надаються на підставі відповідних документів, зокрема для отримання щорічної основної відпустки працівником-інвалідом (I, II або III групи) він має надати роботодавцю документ, що підтверджує встановлену йому групу інвалідності; додатково відпустки особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи I-ї та 2-ї категорій, - посвідчення ліквідатора; відпустки без збереження заробітної плати ветеранам праці, пенсіонерам за віком, інвалідам тощо, соціальної відпустки жінці, яка виховує дитину-інваліда або всиновила дитину, особі, яка взяла дитину під опіку, - документ, що підтверджує відповідний факт.

За нормою статті 2 Закону України "Про відпустки" право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки певної тривалості зі збереженням на її період місяця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Відповідно до 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.

На період перебування працівниці у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (у тому числі до досягнення дитиною шестирічного віку) роботодавець має право прийняти іншого працівника для заміщення тимчасово не зайнятої посади до фактичного виходу на роботу жінки, яка перебуває у відпустці.

Отже, посада працівниці, якій надано відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не є вакантною посадою, оскільки на період такої відпустки за працівницею зберігається робоче місце (посада). Тому у звіті про наявність вакантних посад на підприємстві, що подається до центру зайнятості, ця посада не вказується.

З урахуванням зазначеного вище порушені питання врегульовані чинним законодавством та не потребують додаткового врегулювання.

Перший заступник міністра

Л. Дроздова

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ від 21.07.2010 р. N 215/13/116-10

Про додаткову соціальну відпустку

У Департаменті з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянуто звернення та повідомляється.

Відповідно до статті 19 Закону України "Про відпустки" (із змінами, внесеними Законом України від 19 травня 2009 року N 1343-VI та Законом України від 10 березня 2010 року N 1959-VI) 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).

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

Оскільки статтею 19 Закону України "Про відпустки" чітко не визначена сукупність декількох підстав для набуття права на додаткову соціальну відпустку тривалістю понад 7 календарних днів (з 01.01.2010 р. понад 10 календарних днів), Мінпраці разом з Мін'юстом та Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України у серпні 2007 року було проведено правову експертизу цього питання, в результаті якої визнано правомірним вважати кожен підставу, визначену частиною першою цієї статті, окремою підставою, а саме:

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

Тобто, наприклад, одинока мати, яка виховує дитину-інваліда, має право на соціальну додаткову відпустку за двома підставами "одинока мати" та "жінка, яка має дитину-інваліда" тривалістю 17 календарних днів, а також жінка, яка усиновила дитину та стала вдовою, має право на соціальну додаткову відпустку за двома підставами "одинока мати" та "жінка, яка усиновила дитину" тривалістю 17 календарних днів.

Слід зазначити, що законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей. Тому, якщо працівник з якихось причин не скористався цим правом і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпустки, згідно зі статтею 24 Закону України "Про відпустки".

Водночас відповідно до статті 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. Тому тривалість невикористаних соціальних додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, за минулі роки, тобто до введення в дію з 1 січня 2010 р Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань соціального захисту багатодітних сімей", має визначатися відповідно до норм законодавства, які були чинними на той час.

Якщо жінка, яка працює і має двох дітей віком до 15 років, у 2010 році бере соціальну відпустку за 2009 рік, то вона має бути надана їй тривалістю 7 календарних днів.

Директор Департаменту

О. Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ від 13.05.2010 р. N 140/13/116-10

Про роз'яснення деяких питань законодавства

У Департаменті з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянуто <...> звернення і в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до статті 10 Закону України "Про відпустки" черговість надання відпусток працівників 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.

Оскільки законодавчо не встановлена форма графіка відпусток, він складатиметься у довільній формі.

Враховуючи те, що Закон України "Про відпустки" поширюється на всіх громадян 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, то норма Закону щодо складання графіка відпусток має бути дотримана і у випадку, коли на підприємстві працює три особи.

Пунктом 1.6 Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату України від 28.09.2005 р. N 286 та зареєстрованої в Мін'юсті 30.11.2005 р. за N 1442/11722, передбачено, що форми державних статистичних спостережень на підприємствах заповнюються на основі типових форм первинної облікової документації.

До первинної облікової документації для визначення кількісного складу працівників належить і табель обліку використання робочого часу.

Відповідно до пункту 1.3 Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження N 3-ПВ (термінова, піврічна) "Звіт про використання робочого часу", затвердженої наказом Держкомстату України від 27.12.2007 р. N 467 та зареєстрованої в Мін'юсті 11.01.2008 р. за N 15/14706, підставою для складання звіту є:

форми первинної облікової документації підприємства, установи, організації (далі - підприємства): накази (розпорядження) про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, припинення трудового договору; накази (розпорядження) про надання відпустки; табель обліку використання робочого часу; довідки й інші офіційні документи, що підтверджують відсутність працівника на роботі;

укладений колективний договір підприємства;

документи бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях регламентується наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. N 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці". У таблиці обліку використання робочого часу (типова форма N п-5) робляться відмітки про фактично відпрацьований час, відпрацьовані за місяць години, в т. ч. надурочні, вечірні, нічні години роботи та ін., а також інші відхилення від нормальних умов роботи.

Враховуючи вищезазначене, ведення таблиці обліку використання робочого часу для підприємств з невеликою чисельністю також є обов'язковим.

Особова картка працівника (типова форма N п-2) вищезазначеного наказу Держкомстату є основним документом з обліку особового складу на підприємстві.

Особові картки ведуться на всіх працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності (в т. ч. незалежно від кількості працівників на підприємстві).

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

За статтею 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 не обов'язково повинна бути першою її частиною.

Зазначено вище нормою передбачено можливість поділу щорічної відпустки на частини, а не обов'язок роботодавця поділити її на частини, як того бажає працівник.

Оскільки остаточне рішення щодо надання працівникові відпустки приймає роботодавець, з метою недопущення втрат робочого часу, беручи до уваги виробничі обставини, він 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.

Законодавством не передбачено умови щодо надання невикористаної частини відпустки з дня тижня, що є наступним за днем закінчення попередньої використаної її частини, або кратній 7. Роз'яснення Мінпраці від 20.07.95 р. N 06-2555 "Про поділ щорічної відпустки працівників, яка надається в календарних днях", яким передбачалася така умова поділу відпустки на частини, втратило чинність у зв'язку з прийняттям Закону України "Про відпустки", який було введено в дію з 1 січня 1997 року.

Особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством (стаття 28 Закону України "Про відпустки").

Функції державного контролю за дотриманням законодавства про працю, в т. ч. про відпустки, здійснює Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю та його територіальні органи.

У разі порушення роботодавцем норм законодавства про працю за результатами перевірки посадові особи Держнаглядпраці мають право вносити їм приписи про усунення виявлених порушень; складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, а також розглядати справи про такі правопорушення та накладати адміністративні стягнення згідно із законодавством.

Так, згідно з частиною першою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю - тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Відповідно до статті 188⁶ цього Кодексу невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цих органів - тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Заступник директора Департаменту

В. Мостовий

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Л И С Т 27.01.2011 N 14/13/116-11

Згідно з п. 1 статті 8 Закону України "Про відпустки" щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається 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.

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, затверджено 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.

Слід зазначити, що у Списку визначено максимальну тривалість такої відпустки.

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

Порядок застосування цього Списку затверджений наказом Мінпраці від 30.01.98 р. N 16 <...>.

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, встановленого для працівників цих виробництв, робіт, професій і посад.

При цьому слід мати на увазі, що відповідно до статті 9 Закону України "Про відпустки" до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (стаття 7 та 8 цього Закону), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими і важкими умовами праці та 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 і важкими умовами праці 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.

Тому, якщо працівник був на лікарняному, у відпустці без збереження заробітної плати, на курсах підвищення кваліфікації тощо, - ці дні не зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці. У зазначених випадках працівнику надається така відпустка тривалістю пропорційно до фактично відпрацьованого часу, а не повної тривалості.

Директор Департаменту

О.Товстенко

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Л И С Т 24.10.2011 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 N505/96-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

"Довідник кадровика", N 1, січень, 2012 р.

Підписано до друку 00.02.2014 р. Формат 45 x 64 ^{1/16}.
Папір офсетний. Друк офсетний.
Умовн. друк. арк. 4
Замовлення № 0000. Наклад 000 прим.

Поліграфічно-видавниче підприємство
ТОВ «Поліграф – Сервіс»
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК №3386
25001, м. Кіровоград, вул. Садова, 88-а
тел./факс: (0522) 22-64-52, 22-47-17
E-mail: poligraf_service@ukrpost.ua