

ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

ОБЛАСНИЙ КОМІТЕТ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69044, тел.(факс) 233-43-41
E-Mail: oon2004@mail.ua Website: www.pon.zp.ua

Інформаційно-методичний збірник № 60

ВСЕ ПРО ВІДПУСТКИ

м. Запоріжжя
вересень 2016 р.

Згідно пункту 5 Статуту Профспілки працівників освіти і науки України метою діяльності Профспілки є здійснення, представництво та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки.

Інформація, викладена у цьому збірнику, є відповіддю на питання, які найчастіше цікавлять працівників закладів освіти стосовно надання відпусток.

У Коментар до Закону включені відповідні нормативні документи, листи міністерств та роз'яснення стосовно застосування Закону. Коментар має такі ж розділи як і Закон.

КОМЕНТАР до Закону України «Про відпустки»

Розділ II Щорічні відпустки

До статті 6 Закону

Затверджено
постановою Кабінету Міністрів України
від 14 квітня 1997 р. N 346

Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам

1. Право на щорічну основну відпустку мають керівні працівники навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічні, науково-педагогічні працівники та наукові працівники, які перебувають у трудових відносинах з установами, організаціями, підприємствами (далі - установи) незалежно від форм власності та їх галузевої належності.

(Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

2. Право керівних, педагогічних, науково-педагогічних (крім тих, що працюють у навчальних закладах та навчальних (педагогічних) частинах (підрозділах) інших установах і закладах) та наукових працівників на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі.

(Абзац перший пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

За другий та наступні роки роботи відпустка надається згідно з графіками, які затверджуються власником установи або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до цього Порядку, у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь.

(Абзац третій пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів

у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором.

(Абзац четвертий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

Особам, які працюють в установі на умовах неповного робочого часу, у тому числі особам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, надається щорічна основна відпустка повної тривалості.

3. Керівникам установ щорічна основна відпустка надається за погодженням з вищестоящим органом управління.

4. Перенесення щорічної основної відпустки, поділ її на частини та відкликання з відпустки провадиться відповідно до умов, передбачених статтями 11 та 12 Закону України "Про відпустки". Педагогічним і науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, в період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, - в інший канікулярний період.

5. За бажанням керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників частина щорічної основної відпустки, якщо вона надається за 1996-1997 і наступні робочі роки, замінюється грошовою компенсацією за можливості забезпечення їх у відповідний період роботою. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

(Пункт 5 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

6. У разі звільнення керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки.

(Абзац перший пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, - пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних днів за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів).

(Абзац другий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 289 від 28.03.2001)

Додаток

до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним,

науково-педагогічним працівникам та
науковим працівникам

**Тривалість
щорічної основної відпустки керівних працівників
навчальних закладів та установ освіти, навчальних
(педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів,
педагогічних, науково-педагогічних працівників та
наукових працівників**

| Посада | Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів |
|---|--|
| I. Дошкільні навчальні заклади | |
| 1. Дитячі ясла-садки, дитячі садки (у тому числі інтернатного типу), дитячі ясла | |
| Завідувач, вихователь-методист, вихователь, інструктор з фізкультури, музичний керівник, практичний психолог, соціальний педагог | 42 |
| Вчитель-дефектолог, учитель-логопед | 56 |
| Вихователь, який працює в інклюзивній групі | 56 |
| Асистент вихователя дошкільного навчального закладу | 56 |
| 2. Дитячі будинки, дошкільні заклади компенсуючого типу для дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку | |
| Директор | 56 |
| Завідувач ¹ | 56 |
| Заступник директора з навчально-виховної (виховної) роботи | 56 |
| Вихователь ² | 56 |
| Старший вихователь | 56 |
| Вихователь-методист ¹ | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Інструктор слухового кабінету | 56 |
| Інструктор з фізкультури ¹ | 56 |

| | |
|--|----|
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ¹ | 56 |
| Музичний керівник ¹ | 56 |
| Практичний психолог ¹ | 56 |
| Соціальний педагог ¹ | 56 |
| <p>¹ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається відповідній категорії працівників дошкільних закладів загального типу, якщо вони обслуговують групи, в яких не менш як 50 відсотків дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50 відсотків таких груп.</p> <p>² Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається вихователям, які працюють повний робочий день з групами дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, у дошкільних закладах, зазначених у пункті 1 цього розділу.</p> | |
| II. Позашкільні навчальні заклади | |
| Директор ³ | 42 |
| Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи ³ | 42 |
| Акомпаніатор ³ | 42 |
| Вихователь ³ | 42 |
| Екскурсовод ³ | 42 |
| Завідувач відділу, лабораторії, кабінету ³ | 42 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ³ | 42 |
| Концертмейстер ³ | 42 |
| Культурорганізатор ³ | 42 |
| Методист ³ | 42 |
| Педагог-організатор ³ | 42 |
| Практичний психолог ³ | 42 |
| Соціальний педагог ³ | 42 |
| Старший вожатий ³ | 42 |
| Художній керівник ³ | 42 |
| _____ | |

³ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається працівникам, на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів та установ освіти.

III. Середні навчальні заклади, навчальні заклади для громадян, які потребують соціальної допомоги і реабілітації

| | |
|--|----|
| Директор ⁴ | 56 |
| Завідувач філією | 56 |
| Заступник завідувача філією з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи | 56 |
| Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної), навчально-виробничої роботи ⁴ | 56 |
| Акомпаніатор | 28 |
| Вихователь (крім вихователів інтернатів при школах) ⁴ | 56 |
| Вихователь інтернату при школі | 42 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) ⁴ | 56 |
| Інструктор слухового кабінету | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Інструктор з фізкультури середніх навчальних закладів | 28 |
| Інструктор з фізкультури в навчальних закладах для громадян, які потребують соціальної допомоги і реабілітації | 56 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи в середніх навчальних закладах | 42 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи в навчальних закладах для громадян, які потребують соціальної допомоги і реабілітації | 56 |
| Майстер виробничого навчання | 42 |
| Педагог-організатор | 56 |
| Перекладач-дактилолог | 42 |
| Помічник директора з режиму | 30 |

| | |
|--|----|
| Практичний психолог ⁴ | 56 |
| Соціальний педагог ⁴ | 56 |
| Старший вожатий ⁴ | 56 |
| Старший вихователь ⁴ | 56 |
| Старший черговий з режиму | 30 |
| Черговий з режиму | 30 |
| Асистент вчителя загальноосвітнього навчального закладу з інклюзивним та інтегрованим навчанням | 56 |
| <p>⁴ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається також відповідним категоріям працівників, викладачам і концертмейстерам середніх спеціальних художніх і музичних шкіл, шкіл естетичного виховання дітей.</p> | |
| <p>IV. Вищі навчальні заклади, заклади післядипломної освіти, професійно-технічні навчальні заклади</p> | |
| Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу, проректор (заступник директора), вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що не виконують педагогічної роботи в цьому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти | 28 |
| Директор, директор (завідувач) філіалу, заступник директора, що не виконують педагогічної роботи в цьому професійно-технічному навчальному закладі | 42 |
| Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу; проректор (заступник директора), діяльність якого безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом; вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що одночасно виконують в цьому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти, професійно-технічному навчальному закладі | 56 |

| | |
|--|----|
| педагогічну роботу обсягом не менш як 1/3 відповідної річної норми | |
| Завідувач відділення, майстерні, що одночасно виконують у цьому професійно-технічному навчальному закладі педагогічну роботу | 42 |
| Акомпаніатор | 28 |
| Викладач | 56 |
| Педагог професійного навчання | 56 |
| Вихователь | 28 |
| Вихователь, який працює у професійно-технічному навчальному закладі | 42 |
| Завідувач (начальник) навчально-методичного (навчального) кабінету, відділу, лабораторії | 42 |
| Завідувач (начальник) навчально-виробничої (навчальної) майстерні | 42 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи | 42 |
| Керівник фізичного виховання | 56 |
| Концертмейстер | 56 |
| Майстер виробничого навчання | 42 |
| Методист | 42 |
| Науково-педагогічний працівник | 56 |
| Перекладач-дактилолог | 42 |
| Практичний психолог | 56 |
| Соціальний педагог | 56 |
| Старший майстер | 28 |
| Старший майстер, який працює у професійно-технічному навчальному закладі | 42 |
| V. Навчально-методичні (методичні) кабінети (центри) | |
| Директор, завідувач, начальник | 42 |
| Завідувач лабораторії (кабінету) | 42 |

| | |
|---|----|
| Заступник директора (завідувача, начальника), діяльність якого безпосередньо пов'язана з організацією навчальної (наукової, методичної) роботи | 42 |
| Методист | 42 |
| VI. Інші навчальні заклади | |
| Завідувач логопедичного пункту | 42 |
| Завідувач психолого-медико-педагогічної консультації | 56 |
| Консультант психолого-медико-педагогічної консультації | 56 |
| Завідувач інтернату при школі | 28 |
| Методист із складання кінопрограм фільмотеки | 28 |
| Завідувач фільмотеки, заочного відділення школи, навчально-консультаційного пункту | 28 |
| VII. Інші заклади та установи | |
| 1. Психіатричні (психоневрологічні), туберкульозні (протитуберкульозні) дитячі лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади, відділення, палати, кабінети | |
| Вихователь | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Завідувач навчальної (педагогічної) частини | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Музичний керівник | 56 |
| Логопед | 56 |
| 2. Лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади, будинки дитини, відділення, палати, кабінети для дітей з розладами мови та слуху, з ураженням центральної нервової системи та розумово відсталих дітей | |
| Вихователь | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |

| | |
|--|----|
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Завідувач навчальної (педагогічної) частини | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Музичний керівник | 56 |
| Логопед | 56 |
| 3. Наркологічні, лепрозні (протилепрозні) дитячі лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади, відділення, палати, кабінети | |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Логопед | 56 |
| 4. Інші дитячі лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади, будинки дитини, відділення, палати, кабінети | |
| Вихователь | 42 |
| Вихователь-методист | 42 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Інструктор з праці | 28 |
| Музичний керівник | 42 |
| Логопед | 56 |
| 5. Притулки для дітей | |
| Завідувач | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Вихователь | 56 |
| Практичний психолог | 56 |
| 6. Центри (відділення, відділи, кабінети) професійної, медичної, фізичної та соціальної реабілітації інвалідів; ранньої реабілітації дітей-інвалідів | |
| Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи, що одночасно виконує педагогічну роботу обсягом не менш 1/3 відповідної річної норми | 56 |
| Завідувач навчальної (педагогічної) частини | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |

| | |
|---|----|
| Викладачі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Асистент вчителя-реабілітолога | 56 |
| Педагог-організатор | 42 |
| Педагог професійного навчання | 56 |
| Педагог соціальний | 56 |
| Майстер виробничого навчання | 42 |
| Вихователь | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Методист | 42 |
| Практичний психолог | 56 |
| Логопед | 56 |
| Культурорганізатор | 42 |
| Керівник музичний | 56 |
| Керівник гуртка | 42 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Інструктор з фізкультури | 56 |
| 7. Центри соціально-психологічної реабілітації дітей | |
| директор | 56 |
| вихователь-методист | 56 |
| вихователь | 56 |
| практичний психолог | 56 |
| музичний керівник | 56 |
| VIII. Науково-дослідні та інші наукові установи і організації. Науково-дослідні та наукові підрозділи установ, організацій, підприємств | |
| Керівник, заступник керівника з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий (головний, провідний, старший) співробітник Національної академії наук, Національної | |

| | |
|---|----|
| академії аграрних наук, Національної академії медичних наук, Національної академії педагогічних наук, Національної академії правових наук, Національної академії мистецтв: | |
| що мають науковий ступінь: | |
| доктора наук | 56 |
| кандидата наук | 42 |
| не мають наукового ступеня | 28 |
| Інші наукові працівники незалежно від наявності наукового ступеня | 28 |
| Керівник, заступник керівника з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий співробітник, інші наукові працівники галузевих науково-дослідних та інших галузевих наукових установ і організацій, а також науково-дослідних та наукових підрозділів установ, організацій, підприємств | 28 |

(Додаток із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 907 від 21.08.97, N 1237 від 05.08.98; в редакції Постанови КМ N 289 від 28.03.2001; із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 40 від 14.01.2004, N 1567 від 17.11.2004, N 1148 від 30.11.2005, N 203 від 22.02.2006, N 739 від 16.05.2007, N 872 від 26.06.2007, N 635 від 18.07.2012, N 538 від 07.08.2013, N 531 від 29.07.2015, N 79 від 20.01.2016)

До статті 7 Закону

Затверджено
Наказ Міністерства праці та
соціальної політики України
від 30.01.98 N 16

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

1. Щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці надається працівникам виробництв, цехів, професій і посад, передбачених

відповідними розділами зазначеного Списку (далі - Список), незалежно від того, до якої галузі господарства належать ці виробництва і цехи, та від форм власності підприємств, організацій і установ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу.

10. Якщо у Списку зазначено "постійно зайнятий" або "що постійно працює", то до розрахунку часу, відпрацьованого в шкідливих і важких умовах праці,

зараховуються лише ті дні, коли працівник фактично був зайнятий в цих умовах повний робочий день, встановлений для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

У разі відсутності таких записів у розрахунок часу, який дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, професій, посад.

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

До статті 8 Закону

Затверджено
наказом Міністерства праці та
соціальної політики України
від 30.01.98 р. N16

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

1. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам тих виробництв, робіт, професій і посад, які передбачено відповідними розділами зазначеного Списку (далі - Список), незалежно від відомчого підпорядкування цих виробництв, цехів, а також від форм власності підприємств, організацій та 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 та посади яких передбачені у розділі "Загальні професії за всіма галузями господарства", додаткова відпустка надається незалежно від того, в яких виробництвах або цехах вони працюють, якщо ці професії та 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. Якщо у Списку зазначено "постійно зайнятий" або "що постійно працює", то до розрахунку часу, відпрацьованого в умовах особливого характеру праці, зараховуються лише ті дні, коли працівник фактично був зайнятий в цих умовах повний робочий день, установлений для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

За відсутності таких записів у розрахунок часу, який 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, цехів, професій, посад.

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

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ

від 11.03.1998 р. № 1/9-96

Міністерству освіти Автономної
Республіки Крим, управлінню освіти
обласних, Київської та
Севастопольської міських державних
адміністрацій
Головам рад ректорів (директорів)
вищих закладів освіти

Міністерство освіти України направляє для використання в роботі орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка.

Заступник Міністра

А.Г.Богомолів

ЗАТВЕРДЖУЮ

Міністр освіти України
М. З. Згуровський
11 березня 1998 р.

ПОГОДЖЕНО

ЦК профспілки працівників
освіти та науки
Л. С. Сачков
6 березня 1998 р.

Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій (головних управлінь, управлінь, служб, відділів, секторів, інспекцій, груп, частин, станцій, цехів виробництва, дільниць, майстерень, баз, бюро, лабораторій, кабінетів, господарств) та їх заступники, керівники штабів цивільної оборони.

Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

Завідувачі ветеринарними клініками, випробувальними полями, розсадниками, розплідниками, віваріями.

Головні спеціалісти (інженери, конструктори, енергетики, механіки, технологи, економісти, арбітри та інші) та їх заступники.

Провідні спеціалісти (інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст та інші; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер), економіст, юрисконсульт, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор та інші).

Старші спеціалісти та спеціалісти: (інженери: конструктор, технолог, проектувальник, механік, енергетик, електронщик, програміст та інші), архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, економіст-статистики, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статисти-дослідники; старші лаборанти, які мають вищу освіту; лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, майстри, контрольні майстри дільниць електронно-обчислювальних машин, оператори електронно-обчислювальних машин, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери та інші.

Перекладачі-дактилологи, перекладачі, перекладачі-секретарі сліпих викладачів (вчителів), художники-оформлювачі, читці, лектори.

Техніки всіх спеціальностей.

Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу), гуртожитку, друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножувальним бюро, фонотеки, фотолабораторії, експедиції, господарства, архіву, приймального пункту в навчально-виробничих майстернях, які надають послуги населенню.

Старші: товарознавці, касири, касири-інкасатори, інспектори, табельники, диспетчери, архіваріуси, діловоди, машиністки.

Шеф-кухарі.

Секретарі, секретарі-стенографістки, стенографістки, секретарі-друкарки, секретарі учбових (учбово-методичних) відділів (частин), інспектори, інспектори учбових (учбово-методичних) відділів, товарознавці, експедитори, касири, інкасатори, агенти з постачання, агенти-експедитори, експедитори, діловоди, архіваріуси, табельники, копіювальники, креслярі, обліковці, рахівники, калькулятори, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів складів), друкарки, диспетчери, диспетчери факультетів, оператори диспетчерської служби, коменданти, чергові по гуртожитках, паспортисти, нормувальники, калькулятори, евакуатори.

Головні редактори, редактори, літературні співробітники, кореспонденти, старші коректори, коректори.

Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерними.

Капітани учбових кораблів, їх старші помічники, помічники механіків, боцмани, керівники водних станцій.

Агрономи, садівники, квітникарі, бджолярі, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

Середній медичний персонал установ і закладів освіти.

Затверджено
наказом Мінпраці та соціальної
політики України
від 10.10.97 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 в редакції наказу Мінпраці та соц. політики N 18 від 05.02.98 р./

Попередня редакція абзацу:

"Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки працівника з ненормованим робочим днем встановлюється керівником підприємства, установи, організації (або керівником структурного підрозділу) з урахуванням фактичного навантаження і кола покладених на працівника обов'язків за відповідний період."/

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 зі змінами, внесеними згідно з наказом Мінпраці та соц. політики N 18 від 05.02.98 р./

Попередня редакція:

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

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

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

До статті 12 Закону

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

05.07.2013 N 290/13/116-13

Щодо поділу відпусток на частини

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отже, частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається жінці повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка чи інша зазначена особа може на свій розсуд у будь-який час

припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або, перебуваючи у такій відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

Директор Департаменту О. Товстенко

Розділ III
Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творча відпустка.
Відпустка для підготовки та участі в змаганнях. Додаткова
відпустка окремим категоріям ветеранів війни

До статті 15 Закону

ВИТЯГ

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ

12.03.2007 N 66/06/186-07

Щодо окремих питань трудових відносин

звернення щодо роз'яснення чинного законодавства розглянуто Юридичним управлінням Міністерства і в межах своєї компетенції повідомляємо про наступне.

10. Відповідно до статті 15 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) передбачено надання працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва, додаткових оплачуваних відпусток при навчанні у вищих навчальних закладах відповідного рівня акредитації. Тривалість відпустки залежить від курсу, форми навчання та рівня акредитації навчального закладу.

Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 серпня 2001 р. N 978.

Відповідно до пункту 1 дія цього Положення (978-2001) поширюється на вищі навчальні заклади, вищі професійні училища незалежно від форми власності та підпорядкування, які здійснюють підготовку (перепідготовку) фахівців за певними спеціальностями певних освітньо-кваліфікаційних рівнів на підставі ліцензії Міністерства освіти і науки України.

Акредитація вищого навчального закладу - це державне визнання його статусу (рівня акредитації).

Отже, законодавчої підстави для надання додаткових оплачуваних відпусток працівникам, що навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах, які не пройшли акредитацію відповідно до вищезазначеного Положення (978-2001), за кордоном не має. Питання надання додаткової оплачуваної відпустки може бути врегульовано колективним договором.

Аналогічним чином може бути вирішено питання щодо оплати проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу за кордоном, оскільки норми статті 219

Кодексу законів про працю України (322-08) поширюються також лише у разі навчання у вищих навчальних закладах, які пройшли акредитацію і мають ліцензію Міністерства освіти і науки України.

Начальник Юридичного управління,
член Колегії Міністерства І.Тубелець

КОНСУЛЬТУЄ МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Департамент з питань державного регулювання
заробітної плати та умов праці

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням

ПИТАННЯ: Після закінчення інституту за спеціальністю "фінанси" працюю в управлінні юстиції спеціалістом категорії 2 і водночас заочно навчаюсь у педуніверситеті на факультеті за спеціальністю "англійська мова та іноземна література". Мені відмовили в наданні додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, мотивуючи тим, що ця освіта не за фахом організації, де я працюю. Чи правильно це?

ВІДПОВІДЬ: За статтею 22 Конституції України конституційні права, в тому числі право на освіту, і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані.

Згідно зі ст. 4 Закону України "Про вищу освіту" громадяни України вільні у виборі форми здобуття вищої освіти, вищого навчального закладу, напряму підготовки і спеціальності.

Особи, які навчаються у вищих навчальних закладах, мають право, зокрема, на трудову діяльність у позанавчальний час, додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням за основним місцем роботи та інші пільги, передбачені законодавством, для осіб, які поєднують роботу з навчанням (ст. 54 Закону України "Про вищу освіту").

Право на оплачувані додаткові відпустки у зв'язку з навчанням закріплено Конвенцією Міжнародної організації праці № 140 "Про оплачувані учбові відпустки", ратифікованою Україною Законом від 26.09.2002 р. № 174-IV, Кодексом законів про працю України та Законом України "Про відпустки".

У названій Конвенції термін "оплачувана учбова відпустка" означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги.

Працівники повинні залишатися вільними підчас вибору програм освіти або підготовки, в яких вони бажають брати участь (п. 14 Конвенції).

Статтею 217 КЗпП визначено, що на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Ураховуючи викладене та те, що законодавство не обмежує права працівників щодо вільного вибору напряму підготовки і спеціальності, а також на отримання у зв'язку з навчанням додаткової оплачуваної відпустки, ненадання роботодавцем

працівникові, який навчається без відриву від виробництва не за фахом, такої відпустки є порушенням трудового законодавства.

Головний спеціаліст Департаменту,
Віталіна КОРКУШКО

“Праця і зарплата” № 40 (704), 27 жовтня 2010 р.
Передплатний індекс: 30214

КОНСУЛЬТУЄ МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Департамент заробітної плати та умов праці

Про додаткову відпустку у зв'язку з навчанням

ПИТАННЯ 1: Чи надається додаткова оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням працівникові, який успішно навчається без відриву від виробництва одночасно у двох навчальних закладах?

Як визначається тривалість такої додаткової оплачуваної відпустки?

ПИТАННЯ 2: Чи обов'язково для оплати додаткової відпустки у зв'язку з навчанням працівник має подати довідку з навчального закладу про участь у сесії?

Коли нараховувати оплату такої відпустки та виплачувати її: до початку навчальної відпустки чи після її закінчення?

Чи оплачується відпустка, якщо працівник не подав після її завершення довідку з навчального закладу про участь у сесії?

Якщо працівник захворів під час участі в сесії у ВНЗ, що знаходиться в іншому населеному пункті, й повернувся з відпустки через тиждень після завершення сесії, чи може роботодавець оплатити йому 50% вартості проїзду туди й назад?

ВІДПОВІДЬ 1: Працівник, який, наприклад, навчається на п'ятому курсі одного вищого навчального закладу і на першому курсі іншого навчального закладу за заочною формою навчання, впродовж 2011/2012 навч. року відповідно має право на додаткові оплачувані відпустки тривалістю 40 та 30 календарних днів.

За статтею 6 Закону України «Про освіту» основними принципами освіти в Україні є доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку.

Отже, особа має право на здобуття освіти одночасно в кількох навчальних закладах та відповідно на додаткові оплачувані відпустки, передбачені ст. 15 Закону України «Про відпустки», на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, складання державних іспитів, підготовки та захисту

дипломного проекту (роботи) як в одному вищому навчальному закладі, так і в іншому або в різних підрозділах одного навчального закладу.

Додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації за заочною формою навчання, надаються тривалістю 30 календарних днів упродовж навчального року, на третьому і наступних курсах - 40 календарних днів упродовж навчального року.

При цьому обмеження щодо кількості днів відпусток у зв'язку з навчанням для працівників, які одночасно здобувають другу вищу освіту в кількох навчальних закладах, чинним законодавством не передбачене.

ВІДПОВІДЬ 2: Стаття 216 КЗпП та ст. 15 Закону України «Про відпустки» визначають право на додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі.

Такі відпустки надаються лише працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання.

Для отримання додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням працівнику-студенту потрібно подати роботодавцю довідку-виклик навчального закладу на сесію, в якій, зокрема; зазначається форма навчання; рівень акредитації навчального закладу; курс, на якому працівник навчається; період сесії, встановлений навчальним закладом; підстава для надання такої відпустки (для складання заліків та іспитів, настановних занять, державних іспитів, для підготовки та захисту дипломної роботи), та написати заяву про надання такої відпустки.

Отже, для роботодавця підтвердженням того, що працівник-студент успішно навчається (тобто за ним немає академзаборгованості) та тривалості перебування в навчальній відпустці, є довідка-виклик навчального закладу. Вимоги адміністрації підприємства щодо отримання від навчального закладу після завершення сесії довідок про відсутність за працівником-студентом академзаборгованості чи повернення на підприємство другої відрізної частини довідки-виклику є неправомірними.

Відповідно до ст.217 КЗпП на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Нарахування заробітної плати за час відпустки у зв'язку з навчанням провадиться згідно з наказом роботодавця про надання відпустки. Виплата цих сум провадиться не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст.21 Закону України «Про відпустки»).

Згідно зі ст.219 КЗпП на роботодавця незалежно від форми власності підприємства покладається обов'язок оплачувати працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50% вартості проїзду.

У такому самому розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

Якщо працівник під час сесії у ВНЗ, що знаходиться в іншому населеному пункті, захворів, у зв'язку з чим повернувся через тиждень після закінчення навчальної

відпустки і подав роботодавцю підтвердний документ щодо тимчасової непрацездатності, засвідчений в установленому порядку, то проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад йому має бути оплачено в розмірі 50% вартості проїзду. Оплата проїзду провадиться згідно з правилами оплати проїзду під час відряджень.

Заступник директора,
Тетяна СТАШКІВ

«Праця і зарплата» N 35 (855), 18 вересня 2013 р.
Передплатний індекс: 30214

До статті 16-1 Закону

Затверджено
постановою Кабінету Міністрів України
від 1 червня 2011 р. N 565

Порядок надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях

1. Цей Порядок відповідно до статті 77-1 Кодексу законів про працю України (322-08), частини першої статті 43 Закону України "Про фізичну культуру і спорт" (3808-12), статті 16-1 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) визначає механізм надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях (далі - відпустки) та тривалість відпусток.

2. Право на отримання відпустки для підготовки та участі:

у всеукраїнських спортивних змаганнях мають працівники підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які систематично займаються певним видом (видами) спорту та беруть участь у спортивних змаганнях, крім працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних Сил, інших військових формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїми функціональними обов'язками беруть участь у всеукраїнських змаганнях з видів спорту;

у міжнародних спортивних змаганнях мають працівники підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які включені до основного складу національних збірних команд України, крім спортсменів штатної команди національних збірних команд України та працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних Сил, інших військових формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїми функціональними обов'язками беруть участь у міжнародних змаганнях з видів спорту.

3. Відпустки надаються для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів України на відповідний рік.

4. Відпустки надаються на підставі заяви працівника та листавиклику на відповідні спортивні змагання, який готується Мінмолодьспортом. (Пункт 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 760 від 17.10.2013)

5. Відпустки надаються тривалістю не більш як 40 календарних днів на рік.

Тривалість відпустки включає час, необхідний для проїзду до місця проведення спортивних змагань та повернення. Відпустки можуть надаватися частинами, про що зазначається в листі-виклику на відповідні спортивні змагання.

6. Відпустки можуть надаватися працівникам окремо від інших відпусток, передбачених законодавством, і оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи та організації.

7. На час перебування у відпустках за працівниками зберігається місце роботи (посада). Оплата відпусток працівникам, зазначеним у пункті 2 цього Порядку, здійснюється за рахунок коштів підприємств, установ та організацій, призначених на оплату праці, або коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

До статті 16-2 Закону

Учасники бойових дій та інваліди війни отримали право на додаткову оплачувану відпустку

Олена Усенко,
головний спеціаліст відділу регулювання умов та експертизи праці Департаменту заробітної плати та умов праці Міністерства соціальної політики України

(коментар до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення рівня соціального захисту окремих категорій ветеранів війни» від 14.05.2015 р. № 426-VIII)

Законом, що коментується, встановлено додаткові трудові та соціальні гарантії для учасників бойових дій та інвалідів війни, статус яких визначено Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ (далі — Закон № 3551). Цього разу законотворці подбали про те, щоб зазначені особи мали право на додатковий відпочинок у період роботи. Подробиці — далі.

Додаткова оплачувана відпустка відтепер (а саме — з 06.06.2015 р., коли Закон, що коментується, набрав чинності) учасники бойових дій та інваліди війни мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 14 календарних днів (далі — к. дн.) на рік.

Зазначену гарантію зафіксовано у ст. 77 2 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. (далі — КЗпП) та у ст. 16 2 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки).

Оскільки спеціальних застережень у цих нормах не зроблено, то право на додаткову відпустку мають як основні працівники, так і сумісники. Оплата відпусток здійснюється за рахунок коштів установ та організацій.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Додаткова відпустка, що надається учасникам бойових дій та інвалідам війни, не належить до категорії щорічних.

ож пам'ятайте такі правила її надання. Так, додаткова відпустка учасникам бойових дій та інвалідам війни надається:

а) понад щорічну основну та додаткові відпустки. Відповідно дні цієї відпустки не враховують під час порівняння з установленою граничною тривалістю відпустки — 59 (69) к. дн. на рік (ч. 3 ст. 10 Закону про відпустки);

б) повної тривалості з розрахунку на календарний рік незалежно від кількості фактично відпрацьованого часу в році;

в) з урахуванням святкових та неробочих днів, визначених ст. 73 КЗпП. Тобто вони оплачуються та включаються в загальну тривалість відпустки, а не подовжують її.

Крім того, додаткову відпустку не можна:

- перенести на інший період або подовжити в разі хвороби працівника;
- поділити на частини;
- замінити грошовою компенсацією.

У той же час, не допускається відкликання працівника з такої відпустки, адже до ст. 12 Закону про відпустки, яка визначає порядок відкликання працівників з щорічної відпустки, ніяких змін внесено не було.

Зауважимо, що перелік осіб, які належать до учасників бойових дій та інвалідів війни, наведено відповідно у ст. 6 і 7 Закону № 3551. Він чималий, але досконало його вивчати не обов'язково. Для роботодавця головне, щоб свій статус працівник підтвердив відповідним посвідченням інваліда війни або учасника бойових дій. Зазначений документ (з відповідною заявою працівника) й буде підставою для надання відпустки.

Оскільки тривалість додаткової відпустки не залежить від стажу роботи та надається під час підтвердження статусу учасника бойових дій чи інваліда війни, своїм правом на відпустку відповідні категорії осіб можуть скористатися вже з 06.06.2015 р. А отже, її необхідно включити до графіка відпусток на 2015 рік (за потреби внести відповідні корективи).

Розділ IV

Соціальні відпустки

До статті 18 Закону

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

16.05.2012 N 158/13/133-12

Про відпустку для догляду за дитиною

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Директор Департаменту О. Товстенко

Стосовно застосування статей 18 та 19 Закону також дивиться лист Мінсоцполітики України від 05.07.2013 р. в коментарі до статті 12 розділу II Закону

До статті 19 Закону

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

**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" (504/96-ВР) розроблено для надання практичної та методичної допомоги підприємствам, установам, організаціям.

З метою створення сприятливих умов для догляду та виховання дітей ст. 182-1 КЗпП (322-08) та ст. 19 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) передбачено надання працівникам, які мають дітей, соціальної додаткової відпустки.

До набрання чинності Законом України "Про відпустки" (504/96-ВР) 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 поширювалась 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 (322-08)).

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

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

Зазначену хронологію змін у законодавстві щодо надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, слід 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" (504/96-ВР), 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" (504/96-ВР).

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" (504/96-ВР) 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" (2402-14) та ст. 2 Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" (2811-12) 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 (2947-14) 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 (322-08) України гарантії, встановлені ст. 182-1 цього Кодексу (2947-14), 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. N 9 (із змінами) "Про практику розгляду судами трудових спорів". Згідно з п. 9 цієї постанови одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

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

Після набрання чинності Законом України "Про відпустки" (504/96-ВР) 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 (2947-14).

Згідно зі ст. 157 цього Кодексу (2947-14) 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 (2947-14), за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкування з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї. Рішення про це орган опіки та піклування ухвалює на підставі вивчення умов життя батьків, їхнього ставлення до дитини, інших обставин, що мають істотне значення.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Згідно з ч. 2 ст. 19 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) 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" (504/96-ВР) чітко не визначено сукупність кількох підстав для набуття права на додаткову соціальну відпустку тривалістю понад сім календарних днів, то з урахуванням правової експертизи цього питання, проведеної Мінпраці разом з Мін'юстом та Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України, кожен підставу, визначену ч. 1 цієї статті, є правомірним вважати окремою підставою, а саме:

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

Так, одинока мати, в якої дитина є інвалідом, має право на таку відпустку за двома підставами (14 календарних днів): "жінка, яка має дитину-інваліда" та "одинока мати". Якщо одинока мати виховує здорову дитину (мається на увазі не дитину-інваліда), соціальна відпустка надається за однією підставою (сім календарних днів). Якщо одинока мати виховує двох дітей віком до 15 років, така відпустка надається за двома підставами: "жінка, яка має двох дітей віком до 15 років" та "одинока мати".

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

Якщо одинока мати виховує двох дітей віком 16 і 17 років, вона має право на цю відпустку за однією підставою (тривалістю сім календарних днів). Для надання працівниці такої відпустки тривалістю 14 календарних днів не виконується підстава "жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років".

Заступник Міністра В.Онищук

Розділ V

Оплата відпусток

До статті 21

Затверджено
постановою Кабінету Міністрів України
від 8 лютого 1995 р. N 100

Порядок обчислення середньої заробітної плати

I. Загальні положення

1. Цей Порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується у випадках:

а) надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або виплати їм компенсації за невикористані відпустки; (Підпункт "а" пункту 1 в редакції Постанови КМ N 185 від 24.02.97)

б) надання працівникам творчої відпустки; (Підпункт "б" пункту 1 в редакції Постанови КМ N 185 від 24.02.97)

в) виконання працівниками державних і громадських обов'язків у робочий час;

г) переведення працівників на іншу легшу нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я;

д) переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу;

е) надання жінкам додаткових перерв для годування дитини;

є) виплати вихідної допомоги; (Підпункт "є" пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

ж) службових відряджень;

з) вимушеного прогулу;

и) направлення працівників на обстеження до медичних закладів;

і) звільнення працівників-донорів від роботи;

ї) залучення працівників до виконання військових обов'язків;

й) тимчасового переведення працівника у разі виробничої потреби на іншу нижчеоплачувану роботу;

(Підпункт "к" пункту 1 виключено на підставі Постанови КМ N 1266 від 26.09.2001)

л) інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

II. Період, за яким обчислюється середня заробітна плата

2. Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки. (Абзац перший пункту 2 в редакції Постанови КМ N 185 від 24.02.97)

Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку. (Абзац другий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. (Абзац третій пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється відповідно до останнього абзацу пункту 4 цього Порядку. (Абзац четвертий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

Працівникам плаваючого складу суден флоту рибної промисловості і працівникам, зайнятим на підприємствах із сезонним характером виробництва, з урахуванням значного коливання протягом року заробітної плати, в інших випадках збереження середньої заробітної плати вона може обчислюватись виходячи з виплат за 12 календарних місяців. (Абзац п'ятий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

Час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду.

У разі зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівникам органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства період до зміни структури заробітної плати виключається з розрахункового періоду. (Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1132 від 30.11.2005)

У разі коли зміна структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування відбулася у період, протягом якого за працівником зберігається середня заробітна плата, а також коли заробітна плата у розрахунковому періоді не зберігається, обчислення середньої заробітної плати провадиться з урахуванням виплат, передбачених працівникові згідно з умовами оплати праці, що встановлені після підвищення посадових окладів. (Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1132 від 30.11.2005)

Для працівників з відрядною оплатою праці у разі відсутності оперативних даних для розрахунку заробітку за останній місяць розрахункового періоду він може замінюватись іншим місяцем, що безпосередньо передує розрахунковому періоду.

III. Виплати, що включаються у розрахунок середньої заробітної плати

3. При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження включаються: основна заробітна плата; доплати і надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; суміщення професій і посад; розширення зон обслуговування або виконання підвищених обсягів робіт робітниками-почасовиками; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, вислугу років та інші); виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії; винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років тощо. Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два календарні місяці, включаються в заробіток в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. У разі коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді. (*Абзац перший пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 348 від 16.05.95, N 1398 від 30.07.99, N 1266 від 26.09.2001*)

Одноразова винагорода за підсумками роботи за рік і за вислугу років включається до середнього заробітку шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду 1/12 винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік. (*Абзац другий пункту 3 в редакції Постанови КМ N 1398 від 30.07.99*)

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі. (*Абзац третій пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99*)

При обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або компенсації за невикористані відпустки, крім зазначених вище виплат, до фактичного заробітку включаються виплати за час, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток (за час попередньої щорічної відпустки, виконання державних і громадських обов'язків, службового відрядження тощо), та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. (*Абзац четвертий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 185 від 24.02.97*)

4. При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження згідно з чинним законодавством, не враховуються: (Абзац перший пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

а) виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

б) одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);

в) компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);

г) премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);

д) грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;

е) пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;

є) літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;

ж) вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;

з) дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;

и) виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;

і) вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;

ї) заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);

й) суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

к) доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладками членів трудового колективу в майно підприємства;

л) компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. (Пункт 4 доповнено підпунктом "л" згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99)

При обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці, крім перелічених вище виплат, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

В інших випадках, коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку, не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу. (Абзац пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 1398 від 30.07.99, N 1266 від 26.09.2001)

Працівникам, які були звільнені в запас з військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період та повторно призвані для проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, обчислення середньої заробітної плати проводиться з урахуванням норм цього Порядку. У разі коли розрахована в установленому порядку середня заробітна плата є нижчою від середньої заробітної плати, яка зберігалась за працівником протягом періоду попередньої військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, для розрахунку компенсації застосовується середня заробітна плата, яка зберігалась за працівником протягом періоду попередньої військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період. (Пункт 4 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 542 від 29.07.2015)

IV. Порядок розрахунку виплат у всіх випадках збереження заробітної плати

5. Нарахування виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати провадиться виходячи з розміру середньоденної (годинної) заробітної плати. (Пункт 5 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

(Пункт 6 виключено на підставі Постанови КМ N 185 від 24.02.97)

7. Нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або компенсації за невикористані відпустки, тривалість яких розраховується в

календарних днях провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період на відповідну кількість календарних днів року чи меншого відпрацьованого періоду (за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством). Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки. (*Абзац перший пункту 7 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 185 від 24.02.97*)

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) (322-08), які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються. (*Абзац другий пункту 7 в редакції Постанови КМ N 348 від 16.05.95*)

(*Абзац третій пункту 7 виключено на підставі Постанови КМ N 348 від 16.05.95*)

8. Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадиться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - на число календарних днів за цей період. (*Абзац перший пункту 8 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99*)

У разі коли середня місячна заробітна плата визначена законодавством як розрахункова величина для нарахування виплат і допомоги, вона обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати, розрахованої згідно з абзацом першим цього пункту, на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді. (*Пункт 8 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99*)

Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства. (*Пункт 8 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ N 1398 від 30.07.99*)

(*Пункт 9 виключено на підставі Постанови КМ N 1266 від 26.09.2001*)

10. У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення. На госпрозрахункових підприємствах і в організаціях коригування заробітної плати та інших виплат провадиться з урахуванням їх фінансових можливостей. (*Абзац перший пункту 10 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ N 348 від 16.05.95, N 1266 від 26.09.2001*)

Виходячи з відкоригованої таким чином заробітної плати у розрахунковому періоді, за встановленим у пунктах 6, 7 і 8 розділу IV порядком визначається середньоденний (годинний) заробіток. У випадках, коли підвищення тарифних ставок і окладів відбулось у періоді, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток, за цим заробітком здійснюються нарахування тільки в частині, що стосується днів збереження середньої заробітної плати з дня підвищення тарифних ставок (окладів). (Абзац другий пункту 10 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

У разі зміни тарифної ставки (посадового окладу) працівникові у зв'язку з присвоєнням вищого розряду, переведенням на іншу вищеоплачувану роботу (посаду) тощо таке коригування середньої заробітної плати не провадиться.

Працівникам бюджетних установ і організацій, яким відповідно до законів України щомісячно перераховуються посадові оклади (ставки) до рівня не нижчого середньої (подвійної) заробітної плати в промисловості (народному господарстві), розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати, можуть провадитися, якщо не передбачено у колективному договорі, виходячі з посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок. (Пункт 10 доповнено абзацом четвертим згідно з Постановою КМ N 348 від 16.05.95, із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1266 від 26.09.2001)

До статі 23 Закону

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 29.04.2016 р. N 243/13/116-16

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист і повідомляє.

Статтею 84 Кодексу законів про працю України передбачено надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати. У випадках, передбачених ст. 25 Закону України "[Про відпустки](#)" (далі - Закон), працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати. Згідно зі ст. 26 Закону 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.

Важливими гарантіями при наданні відпусток без збереження заробітної плати, встановленими ст. 25 і 26 Закону, є те, що на час їх надання за працівником зберігається його місце роботи (посада), а час перебування в таких відпустках зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 9 Закону).

Статтею 4 Закону визначені види відпусток, які надаються працівникам.

Частиною 2 зазначеної статті передбачено, що законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Тобто колективним чи трудовим договором можуть встановлюватись лише інші види відпусток, які не визначені у ст. 4 Закону.

Слід зазначити, що норма ч. 2 ст. 4 Закону не поширюється на відпустки без збереження заробітної плати, так як такий вид відпусток визначений Законом та встановлена конкретна тривалість цих відпусток.

Разом з тим відповідно до ч. 3 ст. 23 Закону оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Враховуючи вищезазначене та норму ст. 23 Закону, інші види відпусток, передбачені колективним договором, угодою та трудовим договором, мають бути оплачені. Встановлення інших видів неоплачених відпусток є порушенням законодавства про працю.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають лише роз'яснювальний, інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Заступник директора Департаменту -
начальник відділу

С. Рябоконт

Відпустки, встановлені колективним договором

Статтею 4 Закону України «Про відпустки» встановлено, що колективним договором можуть установлюватись інші види відпусток, крім тих, що перелічені у Законі.

У зв'язку з цим, колективними договорами закладів освіти інколи встановлюють вищезазначені оплачувані відпустки (у зв'язку зі смертю близьких, у зв'язку з одруженням, за виконання роботи класного керівника, за те, що працівник на протязі календарного року не хворів тощо). У подальшому, у разі виявлення надання та оплати вищезазначених відпусток контрольно-ревізійними органами, на керівників та головних бухгалтерів накладають адміністративне стягнення та вимагають повернути гроші за оплату відпусток до бюджету за рахунок винних осіб.

З метою недопущення таких ситуацій роз'яснюю, що згідно статті 24 Закону України «Про відпустки» оплата відпусток, передбачених колективним договором в установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, провадиться **в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.**

При складанні кошторису бюджетної установи в ньому мають право передбачати тільки ті виплати, що зазначені у нормативних документах як обов'язкові. Заробітна плата за час відпустки, передбаченої умовами колективного договору не є обов'язковою виплатою і не може враховуватись при складанні кошторису бюджетного закладу. Її виплата є нецільовим використанням бюджетних коштів.

Статтею 13 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

У даний час жоден з бюджетних закладів освіти не має додаткових джерел (крім ВНЗ). Якщо у є ДНЗ, ЗОШ благодійні фонди тощо, то за переліком вимог щодо витрачання з них коштів відсутні позиції за якими їх можна направити на виплату заробітної плати за час відпустки, обумовленої колективним договором.

При наявності фонду економії заробітної плати його можна витратити на премію працівникам. На оплату відпусток, передбачених умовами колективного договору, його не мають права направляти.

Запорізька обласна організація
Профспілки

Розділ VI

Відпустки без збереження заробітної плати

До статей 25, 26 Закону

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Департамент заробітної плати та умов праці

ЛИСТ
19.09.2013 N 416/13/116-13

Всеукраїнській професійній спілці
"Столиця-регіони"
м. Київ, 03150

Про надання роз'яснення

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

Законом України "Про відпустки" передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, що надаються працівникам в силу суб'єктивного права, що належить їм за законом, тобто в обов'язковому порядку, і відпусток, що надаються за погодженням сторін (роботодавця і працівника).

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

Статтею 26 Закону України "Про відпустки" визначено відпустку 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.

Важливими гарантіями при наданні відпусток без збереження заробітної плати, встановленими статтями 25 і 26 Закону України "Про відпустки", є те, що на час їх надання за працівником зберігається його місце роботи (посада), а час перебування у таких відпустках відповідно до пункту 4 статті 9 Закону України "Про відпустки" зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Отже, відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку (стаття 25 Закону), та відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону) надаються лише за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця.

Тобто примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавця в установленому порядку має бути притягнуто до відповідальності.

Факти, викладені у зверненні, щодо відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати потребують безпосередньої перевірки на місці.

Слід зазначити, що функції державного контролю за дотриманням законодавства про працю, в т.ч. про відпустки, здійснює Державна інспекція України з питань праці та її територіальні органи, до якої працівники мають право звернутися за захистом своїх трудових прав.

Директор Департаменту О. Товстенко

До статей 25, 26 Закону також дивиться лист Міністерства соціальної політики України від 29.04.2016 р., який розраховано у коментарі до статті 23 Закону