

УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

Додаток до інформаційного вісника Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я «Медик столиці» на допомогу профспілковому активу.

КИЇВ 2009

I. ВСТУП

Досвід укладення колективного договору між власником підприємства і найманими працівниками існує давно, оскільки колективний договір – це основний документ, що регулює трудові відносини та соціально-економічні інтереси власника підприємства і найманих працівників. Укладення колективного договору значною мірою сприяє регулюванню виробничих і трудових відносин, підвищенню ефективності виробництва та зміцненню дисципліни, поліпшенню умов та охорони праці, посиленню соціального захисту працюючих та їх сімей, запобіганню соціально-економічної напруги в ринкових умовах.

Основою цивілізованих відносин профспілок з власниками підприємства є укладення колективних угод. Порядок укладення є досить демократичним, оскільки однією із сторін переговорів щодо укладення колективного договору виступають уповноважені представники трудового колективу.

Колективний договір - це важлива юридична основа для укладення індивідуальних трудових договорів між працівником і власником і в укладенні його керівник повинен бути зацікавлений не менше, ніж працівники.

Інтереси працівників і власника, їх погляди на одні й ті ж питання не в усьому і не завжди збігаються. Працівники зацікавлені насамперед у високому рівні оплати праці, встановленні додаткових пільг, гарантій, створенні належних умов праці, скороченні тривалості робочого часу, а власник – у підвищенні ефективності праці при менших витратах. Звідси і суперечності, спори, конфлікти.

Однак спільність інтересів є позитивною основою для розробки і укладення колективного договору як юридичного документа, яким встановлюються загальні зобов'язання сторін, що відповідають чинному законодавству України.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими як для власника, так і для найманих працівників. Тому під час укладення колективного договору та внесення до нього змін постає чимало питань, які ми спробуємо висвітлити.

II. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ З УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1. Правові підстави для укладення колективного договору

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-ХІІ (далі – Закон «Про колдоговори...») визначено правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів, передбачено укладення колективних договорів, угод на добровільній основі, що відповідає нормам конвенцій Міжнародної організації праці «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», «Про сприяння колективним переговорам», ратифікованих Україною.

В цей же час згідно із частиною сьомою ст. 65 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. № 436-IV на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Проте відповідно до ст. 4 цього Кодексу колективний договір не регулює трудові відносини, а визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання.

Потреба в укладенні колективного договору зумовлена також тим, що він має включати нормативні положення, щодо яких в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень в колективному договорі. Так, приміром, відповідно до ст. 15 Закону «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватися форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузовими (Регіональними) угодами.

Отже, колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і урахуванням реальних можливостей підприємства, сприятиме стабільності, високопродуктивній діяльності підприємства,

створенню надійної основи для соціального захисту працівників, запобіганню трудовим конфліктам, соціальній напруженості в колективі.

2. Установи, в яких потрібно укласти колективний договір

Згідно зі ст. 11 Кодексу законів про працю України від 10.12.71 р. (далі - КЗпП) і ст. 2 Закону «Про колдоговори...» колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю та мають права юридичної особи. Під найманою працею слід розуміти виконання працівником роботи за певну винагороду, що обумовлена трудовим договором або контрактом на підприємствах будь-якої форми власності: державних, орендних, колективних, в кооперативних організаціях, акціонерних товариствах, фермерських господарствах, на колективних сільськогосподарських підприємствах тощо.

Крім того, колективний договір укладається на підприємствах, які здійснюють науково-дослідну діяльність або займаються комерцією з метою одержання прибутку, а також в бюджетних та громадських організаціях, які використовують найману працю. Суб'єкти підприємницької діяльності – фізичні особи, які не мають статусу юридичної особи, не зобов'язані укласти колективний договір з найманими працівниками.

Відповідно до ст. 9 Закону «Про колдоговори...» та ст. 18 КЗпП положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства.

Крім того, усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

3. Сторони укладення колективного договору

На підприємствах державної та колективної форми власності згідно зі ст. 12 КЗпП і ст. 3 Закону «Про колдоговори...» колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а

у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом, з другої сторони.

За наявності на підприємстві декількох первинних профспілкових організацій або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів вони повинні на пропорційній основі сформувати об'єднаний представницький орган для ведення переговорів та укладення колективного договору. При цьому первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору (ст. 12 КЗпП). Угода про створення загального представницького органу вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини працівників.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

4. Порядок підготовки колективного договору до укладення

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Відповідно до ст. 10 Закону «Про колдоговори...» будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені самим колдоговором, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. У загальних положеннях колективного договору, що готується до прийняття, можна зазначити конкретний строк, протягом якого повинні розпочатися наступні колективні переговори.

Після того як сторони домовляться про строки та порядок ведення переговорів, утворюється робоча комісія з представників сторін, наділених відповідними повноваженнями. Крім представницьких сторін до участі в переговорах можуть залучатися також спеціалісти, експерти, запрошені за домовленістю сторін.

Зразок

НАКАЗ

«__» _____

№ _____

Про організацію і проведення
колективних переговорів та укладання
колективного договору на ____ рік/роки

Згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди» і
письмовим повідомленням (лист від ____ № ____) профспілкового
комітету первинної організації профспілки _____ (*назва
профспілки*)

Наказую:

1. Розпочати колективні переговори з укладання колективного
договору на ____ рік/роки.
2. Сформувати робочу комісію для ведення колективних
переговорів з розробки колективного договору у складі ____ осіб з
рівним представництвом від сторін:

Найманих працівників (згідно з рішенням профкому або
рішенням спільного представницького органу від ____ № ____):

П.І.Б	Місце роботи	Посада, професія
-------	--------------	------------------

Власника:

П.І.Б	Місце роботи	Посада, професія
-------	--------------	------------------

3. Визначити:

Місце проведення засідання робочої комісії – (*зал,
кімната № __-вказати конкретно*).

Днем засідання робочої комісії, як правило, призначити
кожний ____ (*записати конкретно день тижня*), о ____ годині.

4. Перше засідання робочої комісії провести ____ (*дата*) з
таким порядком денним:

- обрання голови комісії та його заступника;
- затвердження порядку (регламенту) засідань робочої комісії;
- затвердити структуру проекту колективного договору;
- затвердження графіку розробки розділів проекту

колективного договору.

5. Підготовлений робочою комісією проект колективного
договору винести на обговорення сторін переговорів до ____ (*вказати
термін*). Тиражувати проект у кількості ____ примірників.

6. Провести загальні збори (конференцію) трудового колективу _____ (дата).

7. На період ведення колективних переговорів з розробки проекту колективного договору звільнити від основної роботи із збереженням середнього заробітку членів робочої комісії:

П.І.Б	Місце роботи	Посада, професія
-------	--------------	------------------

8. Керівникам відділів та служб (вказати яких) надавати членам робочої комісії від працівників наявну в них інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та розробки проекту колективного договору.

9. Керівнику _____ (вказати посаду) організувати матеріально-технічне забезпечення засідань робочої комісії.

Керівник _____

Погоджено з профспілковим комітетом

«___» _____

Повноваження членів комісії встановлюються відповідними рішеннями сторін, які ведуть переговори. Ці рішення оформляються наказами, розпорядженнями, постановами тощо, які визначають статус і права членів комісії, порядок їх діяльності, встановлюють певні гарантії на час ведення переговорів.

Наприклад, для ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору сторони домовилися створити на рівноправній основі комісію з наділених необхідними повноваженнями представників по сім осіб від кожної сторони. За необхідності внесення змін і доповнень до колективного договору проект розробляється цією самою комісією.

Робоча комісія розробляє проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, адміністрації, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Зразок

ПРОТОКОЛ № _____ роботи комісії з ведення переговорів

Дата: _____

Час роботи: з _____ до _____

У переговорах брали участь:

Члени комісії: _____
Запрошені особи: _____
Питання, яке розглядається: _____
Згоди досягнуто з _____
Розбіжності:
1. _____
2. _____
3. _____
Рішення: _____
Пропозиції:
1. _____
2. _____
3. _____
Дата наступної зустрічі: _____
Питання, які будуть розглядатися: _____
Підписи: _____
Секретар: _____

5. Що потрібно робити, коли не прийнято узгоджене рішення під час переговорів щодо укладення колективного договору

Переговори можуть перериватися, якщо сторони не дійшли згоди при обговоренні конкретних пропозицій. У таких випадках складається протокол розбіжностей, до якого вносяться зміст розбіжностей та пропозиції сторін про проведення необхідних заходів, причини, які унеможливлювали прийняття рішення. В протоколі обумовлюються також строки відновлення переговорів.

Для вирішення розбіжностей, що виникають у ході переговорів, після складання протоколу розбіжностей сторонами протягом трьох днів створюється примирна комісія, до якої має входити однакова кількість представників сторін, для підготовки рекомендацій щодо вироблення рішення, яке задовольнило б обидві сторони.

Зразок

ПРОТОКОЛ

розбіжностей щодо окремих положень проекту колективного договору на _____рік/роки

1. Сторони в ході переговорів з розробки проекту колективного договору не дійшли згоди з таких питань:

Позиція сторони власника	Позиція профспілкового комітету
--------------------------	---------------------------------

(Викладаються редакції неузгоджених положень колективного договору та позиції кожної із сторін стосовно цих положень з відповідною аргументацією)

2. З метою врегулювання розбіжностей сторони домовилися вжити таких заходів: _____

(викладається зміст заходів, визначаються терміни їх реалізації та відповідальні посадові особи)

Від сторони власника	Від профспілкового комітету
----------------------	-----------------------------

У разі недосягнення згоди на підставі пропозиції примирної комісії сторони можуть звернутися до посередника, який у строк до семи днів повинен розглянути протокол розбіжностей і винести рекомендації щодо суті спору. Посередник визначається сторонами за їх спільним вибором.

На основі рекомендацій примирної комісії або посередника, якщо вони прийняті сторонами, комісія з переговорів доопрацьовує проект.

6. Участь працівників підприємства в обговоренні проекту колективного договору та внесенні пропозицій

Якщо колективні переговори закінчилися успішно і робоча комісія сформувала проект колективного договору, то він передається на обговорення трудового колективу. Процес обговорення може проходити в різних формах: на зборах структурних підрозділів, окремих цехових профспілкових організацій і профгруп, шляхом тиражування і розповсюдження проекту серед працівників.

При цьому власник (уповноважений ним орган) зобов'язаний забезпечити профкому можливість доведення колективного договору до відома кожного працівника, надати йому необхідні засоби внутрішнього зв'язку, інформації, копіювальну техніку, приміщення для проведення зборів, консультацій, місця для розміщення стендів.

Після обговорення трудового колективу робоча комісія збирає, узагальнює і розглядає пропозиції, надані в ході обговорення, приймає рішення щодо доцільності і можливості їх реалізації та вносить відповідні зміни і доповнення до проекту колективного договору. Доопрацьований проект колективного договору виноситься на загальні збори чи конференцію трудового колективу для його обговорення і прийняття. Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу відхилили проект колективного договору в цілому або окремі його положення, сторони зобов'язані поновити переговори для реалізації рішень і пропозицій зборів чи конференції. Строк таких переговорів для пошуку необхідного рішення відповідно до ст. 13 Закону «Про колектові договори...» не повинен перевищувати 10 днів.

7. Перелік питань, які повинні регулюватися колективним договором

Оскільки законодавством не встановлено єдиних вимог щодо структури колективного договору, сторони самостійно визначають його структуру, розділи та додатки. Згідно зі ст. 7 Закону «Про колектові договори...» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові поряд з чинним законодавством і угодами гарантії та соціально-побутові пільги. При цьому норми соціального захисту найманих працівників з питань

оплати праці, режиму роботи і відпочинку та з інших питань, встановлені в колективному договорі, мають бути не нижчими за ступенем захисту порівняно з генеральною та галузевими угодами.

8. Положення нормативно-правових актів, які потрібно передбачити в колективному договорі

До колективного договору мають бути включені норми та положення, щодо яких в законодавстві міститься обов'язковість їх закріплення в колективному договорі, зокрема:

- відповідно до ст. 21 КЗпП трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові.

При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Власник або уповноважений ним орган до початку роботи за укладеним трудовим договором зобов'язаний відповідно до ст. 29 КЗпП та ст. 5 роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору, а також ознайомити його з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та посадовою інструкцією.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, може бути розірваний з ініціативи працівника на умовах, визначених ст. 38 КЗпП, зокрема, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Крім того, ст. 39 КЗпП

установлено, що строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 ст. 23 КЗпП) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою ст. 38 цього Кодексу.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу відповідно до ст. 42¹ КЗпП надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, також повинні бути визначені колективним договором.

При припиненні трудового договору з підстав, передбачених п. 6 ст. 36 та пунктами 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, працівникові відповідно до ст. 44 КЗпП виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Розмір вихідної допомоги внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП, ст. 6 Закону № 2694-IX) повинен бути передбачений колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Статтею 50 КЗпП визначено нормальну тривалість робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому підприємства й організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж це передбачено частиною першою зазначеної статті. В установах галузі охорони здоров'я норма робочого часу визначається спільним Наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 5.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»

Порядок оплати праці на підприємствах, в установах і організаціях регламентовано ст. 97 КЗпП, зокрема, оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з

дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галужевими (Регіональними) угодами.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів), посадових окладів, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою ст. 97 КЗпП.

Порядок оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, регламентується ст. 98 КЗпП і здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України (такими є Постанова Кабінету міністрів України від 30.08.2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки...» та спільний Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 5.10.2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»), Генеральної, Галузових, Регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

Порядок оплати праці при виконанні робіт різної кваліфікації регламентовано ст. 104 КЗпП, відповідно до якої при виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації. При цьому праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

Статтею 105 КЗпП регламентовано порядок оплати праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника, згідно з яким працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Робота у нічний час (ст. 54 КЗпП) оплачується відповідно до ст. 108 КЗпП у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Відповідно до ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону № 108/95-ВР заробітна плата працівникам повинна виплачуватися регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

Власник або уповноважений ним орган відповідно до ст. 161 КЗпП повинен за участю професійних спілок розробити і реалізувати комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

Для проведення заходів щодо охорони праці відповідно до ст. 162 КЗпП виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. При цьому витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Статтею 200 КЗпП передбачено участь молодіжних організацій у розгляді питань праці та побуту молоді, згідно з якою виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової та спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

Статтею 4 Закону № 504/96-ВР визначено такі види відпусток: щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творча відпустка; соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей; відпустки без збереження заробітної плати.

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

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається відповідно до ст. 7 Закону № 504/96-ВР працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України. Конкретна тривалість такої відпустки повинна встановлюватися колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Відповідно до ст. 8 Закону № 504/96-ВР щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається: окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України; працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Статтею 10 Закону № 504/96-ВР встановлено порядок надання щорічних відпусток, зокрема визначено перелік осіб, яким передбачено надання щорічних відпусток повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника, та перелік працівників, яким щорічні відпустки надаються в зручний для них час. При цьому зазначено, що така відпустка може надаватися в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Організація оплати праці відповідно до ст. 5 Закону № 108/95-ВР здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів тощо. Систему договірної регулювання оплати праці передбачено ст. 14 Закону № 108/95-ВР, згідно з якою договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Права працівника на оплату праці встановлюються відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Зокрема, розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та за мінімальний розмір заробітної плати.

Статтею 22 Закону № 108/95-ВР визначено гарантії дотримання прав щодо оплати праці, згідно з якою суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Пільги і компенсації працівникам за важкі та шкідливі умови праці встановлено ст. 7 Закону № 2694-ХІІ, зокрема, у разі роз'їзного характеру роботи працівникові повинна виплачуватися грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Крім того, роботодавець може за свої кошти додатково за колективним договором (угодою, трудовим договором) встановлювати працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Норми забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами встановлено ст. 8 Закону № 2694-ХІІ, згідно з якою роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Відповідно до ст. 9 Закону № 2694-ХІІ відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Крім того, відповідно до колективного чи трудового договору роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати додаткові виплати потерпілим та членам їх сімей.

Статтею 20 Закону № 2694-ХІІ визначено регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді, згідно з якою сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за встановлений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам

виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

9. Положення колективного договору, які можуть бути викладені у вигляді додатків

Колективний договір може бути доповнений додатками, про які в загальній формі може зазначатися в тексті колективного договору. Додатки оформляються у вигляді відповідних документів.

Додатками до колективного договору можуть бути: перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, що дає право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників із ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; список професій із шкідливими умовами праці, що дає право на одержання молока або інших рівноцінних продуктів; норми безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту; перелік професій і посад працівників, яким дозволяється встановлювати підсумований облік робочого часу; угода з охорони праці тощо.

10. Порядок розгляду проекту колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу

Після закінчення переговорів проект колективного договору в цілому профкомом і власником (уповноваженим ним органом) виноситься на розгляд загальних зборів чи конференції трудового колективу. Конференція представників трудового колективу є правомочною за участю в ній не менше 2/3 представників трудового колективу, обраних делегатами на конференцію.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу схвалюють проект колективного договору, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами чи конференцією трудового колективу.

11. Порядок реєстрації підписаного колективного договору в органах державної влади

Відповідно до ст. 15 Кодексу законів про працю України від 10.12.71 р. колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади. Порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчення автентичності примірників і копії, поданих на реєстрацію, визначено постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» від 05.04.94 р. № 225.

Згідно з цією постановою у двотижневий термін з дня одержання колективний договір підлягає повідомній реєстрації в районній державній адміністрації

Колективний договір, що подається на реєстрацію не повинен суперечити вимогам чинного законодавства і умовам угод більш високого рівня, обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які їх підписали; містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних пільг і гарантій: за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій, галузі, місцевого бюджету тощо; відповідати вимогам законодавства про мови і викладатися за загальними нормами правопису.

Колективний договір подається на реєстрацію сторонами, які його підписали, у трьох примірниках (перший, другий і копія). Разом з колективним договором на реєстрацію подаються всі додатки до них (обов'язковими є Правила внутрішнього трудового розпорядку та Положення про оплату праці), протоколи розбіжностей, а також інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь у колективних переговорах.

Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники угоди, колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копії цих документів зберігаються реєструючим органом.

У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише у тому разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія угоди, колективного договору не будуть автентичними.

12. Набрання чинності колективним договором і термін його дії

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в колективному договорі, угоді.

Після закінчення терміну дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом терміну, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом терміну його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього терміну проведення ліквідації.

13. Порядок внесення змін і доповнень до колективного договору

Зміни і доповнення до колективного договору протягом терміну його дії вносяться лише за взаємною згодою сторін, у порядку, що визначається колективним договором, а якщо він не визначений – у порядку, встановленому для його укладання.

У випадку коли сторони визнають за необхідне продовжити термін дії колективного договору в цілому або окремих його частин, рішення про це виносять загальні збори (конференції) трудового колективу.

Якщо одна із сторін вважає за неможливе подальше виконання умов колективного договору, то вона повинна письмово повідомити про це іншу сторону, де зазначити причину розриву договору або зміни окремих положень та розпочати переговори з іншою стороною стосовно цього питання у визначений термін.

Зміни і доповнення, що вносяться до угоди, колективного договору, підлягають повідомній реєстрації в порядку, встановленому постановою № 225.

14. Контроль за виконанням колективного договору

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. При здійсненні контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

При цьому сторони, що підписали колективний договір, угоду, щороку в терміни, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання перед трудовими колективами. Крім того, до органів державної статистики в порядку, який встановлюється Мінстатом України, направляються статистичні дані про колективні договори, угоди.

Для здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди можуть створюватися комісії, які за наслідками перевірки складають акт. Такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи з виконання колективного договору, угоди. Одночасно він є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Акт перевірки має відображати стан роботи з виконання колективного договору, угоди. У ньому зазначаються заходи, включені до колективного договору, угоди, які виконано або причини невиконання тих чи інших заходів.

До акта можуть вноситися конкретні пропозиції комісії щодо притягнення до відповідальності винних у невиконанні заходів колективного договору чи усунення недоліків, які стали причиною їх невиконання.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. Наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи щодо усунення виявлених недоліків, прорахунків, дається оцінка діяльності працівників, які допустили невиконання двосторонніх зобов'язань, зазначаються терміни їх виконання і особи, яким доручено здійснювати контроль за реалізацією колективного договору. Може також прийматися рішення про направлення акта перевірки для обговорення в колективах структурних підрозділів, дільниць, лабораторій, бригад тощо.

15. Відповідальність за порушення норм законодавства щодо укладення колективного договору

Законодавство не містить норм, які б передбачали відповідальність за відсутність колективного договору, але ст. 17

Закону «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-ХІІ (зі змінами та доповненнями, за текстом – Закон № 3356-ХІІ) та ст. 41¹ Кодексу України про адміністративні правопорушення від 07.12.84 р. № 8073-Х (зі змінами та доповненнями, за текстом – КпАП) визначено відповідальність за ухилення від участі в переговорах. На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди або навмисно порушили термін, визначений частиною третьою ст. 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами терміни, накладається штраф до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, відповідно до ст. 18 Закону № 3356-ХІІ накладається штраф до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання за колективним договором, угодою.

Ненадання власниками або уповноваженими ними органами чи профспілками або іншими уповноваженими трудовим колективом органами, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, відповідно до ст. 19 № 3356-ХІІ тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або вони несуть дисциплінарну відповідальність.

Порядок і терміни накладення штрафів, передбачених Законом № 3356-ХІІ, регламентовано КпАП. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Крім адміністративної відповідальності особи, винні в ухиленні від участі в переговорах, порушенні й невиконанні колективного договору, угод, неподанні інформації, необхідної для успішного

проведення колективних переговорів і здійснення контролю, можуть бути притягнуті й до інших видів юридичної відповідальності. Такими видами є дисциплінарна, матеріальна, а в окремих випадках навіть кримінальна відповідальність за порушення зобов'язань за колективним договором у разі, коли таке порушення створює склад кримінального злочину.

Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку працівника відшкодувати шкоду, заподіяну установі невиконанням зобов'язань за колективним договором.

16. Повноваження виборного органу профспілкової організації при відмові власника або уповноваженого ним органу укласти колективний договір, угоду чи ухиленні від ведення переговорів

Виборний орган профспілкової організації при відмові власника або уповноваженого ним органу укласти колективний договір, угоду чи ухиленні від ведення переговорів може:

- офіційно звернутися до роботодавця з пропозицією розпочати колективні переговори та вимогою надати письмову відповідь про причини відмови (зволікання) від переговорів;
- звернутися до відділення Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю та відділення Національної служби посередництва та примирення;
- ініціювати звернення до місцевого суду з метою накладення в судовому порядку адміністративних стягнень на осіб, які ухиляються від участі в колективних переговорах;
- просити про солідарну підтримку обласний чи центральний комітет профспілки;
- ініціювати виникнення колективного трудового спору.

17. Повноваження виборного органу профспілкової організації при невиконанні зобов'язань за колективним договором

Виборний орган профспілкової організації при невиконанні зобов'язань за колективним договором, угодою може:

- направити подання роботодавцю, організаціям (об'єднанням) роботодавців, органам виконавчої влади чи місцевого самоврядування щодо усунення цих порушень відповідно до ст. 20 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.99 р. №

1045-XIV (зі змінами та доповненнями). У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у тижневий термін оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду;

- звернутися до відділення Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю;

- ініціювати накладення в судовому порядку адміністративних стягнень на осіб, які не виконують колективного договору, угоду;

- ініціювати виникнення колективного трудового спору;

- вимагати розірвання трудового договору з керівником або усунення його із займаної посади згідно зі ст. 45 КЗпП.

ІІІ. МАКЕТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ УСТАНОВИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я (З ДОДАТКАМИ)

Головний лікар

Голова профспілкового
комітету первинної
профспілкової організації

П. _____

П. _____

„____” _____ 20__ р.

„____” _____ 20__ р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ

на _____ рік/роки

Реєстраційний № _____

від „____” _____ 200__ р.

Керівник реєстраційного органу
заступник голови

_____ районної у м. Києві
державної адміністрації

СХВАЛЕНИЙ

Конференцією трудового
колективу

„____” _____ 200__ р.

набув чинності з

„____” _____ 200__ р.

м. Київ
20__ рік

1 РОЗДІЛ

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. _____ (далі лікарня) та профспілка (далі профспілка), як представник інтересів працівників заключили Колективний договір з метою регулювання взаємовідносин сторін по забезпеченню соціально-економічної та правової захищеності працівників та стабільності функціонування лікарні на основі соціального партнерства.

Адміністрація лікарні визнає профспілку як орган, який представляє та захищає інтереси працівників і веде колективні переговори від їх імені.

Колективний договір є основним правовим документом, направленим на забезпечення прав і гарантій працівників.

Договір складений відповідно до Закону України від 1 липня 1993 року «Про колективні договори та угоди», глава II зі змінами та доповненням, внесеними Законами України від 17 грудня 1996 року № 607 / 96-ВР до ст..ст.17, 18, 19 та від 23.01.97р. № 20 / 97 – ВР до ст..7, 8; Закону України «Про оплату праці» від 01.05.1995 р.; Наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України №308/519 від 05.10.2005р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»; Постанови Кабінету Міністрів від 30.08.2002р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами); Закону України „Про державний бюджет на 2007 рік від 15.03.07р. № 749; Постанови Кабінету Міністрів від 03.05.07р. № 682 «Про запровадження тарифних коефіцієнтів ЕТС розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ бюджетної сфери , передбачених II етапом»; Кодексу Законів про працю України, Закону України «Про охорону праці» від 24.10.92 р., Закону України „Про занятість населення”; Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (зі змінами); Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 20.11.2003 р. № 1783; Закону «Про відпустки», введеного до дії з 01.01.1997 р., (зі змінами); Закону України «Про охорону праці» від 24.10.92 р., Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» № 889-IV від 22.05.2003 р. введеного в дію з 01.01.2004 р.; Закону України

«Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» № 2240-111 від 18.01.2001 р.; Постанови Кабінету Міністрів України від 22.03.2001р. № 270 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру»; Закону України від 10.07.2003р. № 1100-ІУ «Про внесення змін до ст.60 ЗУ «Про пенсійне забезпечення»; Закону України «Про профспілки, їх гарантії діяльності», «Закон України про занятість населення», Генеральної Угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями на 2007 – 2008 рр., Галузевої Угоди між Міністерством охорони здоров’я України на 2006 – 2010 рр., Угоди між Головним Управлінням охорони здоров’я Київської міської державної адміністрації (ГУОЗ) та Київською міською профспілкою працівників охорони здоров’я на 2007 – 2008 рр., міжнародним нормам про працю.

Договір визначає пріоритет чинного законодавства України, Указів Президента, Постанов та Декретів Уряду, нормативних актів уповноважених органів та не відмінляє їх.

Даний колективний договір укладений між адміністрацією та трудовим колективом _____ в особі голови профспілкового комітету _____ терміном на _____ роки, вступає в силу з _____ року і діє до прийняття нового договору.

2.Сторони признають юридичне значення та правовий характер даного договору та зобов’язуються його виконувати.

3.Даний колективний договір поширюється на всіх працівників установи незалежно від членства в профспілці працівників системи охорони здоров’я, а також на новопоступаючих працівників. Положення цього договору є обов’язковим як для адміністрації, так і для всіх працюючих.

4.Адміністрація лікарні приймає на себе зобов’язання консультуватися с представниками профспілки до остаточного прийняття рішення с питань істотних змін в праці, пов’язаних з ліквідацією,реорганізацією лікарні забезпеченням зайнятості працівників,через створення спільної комісії.

Умови Договору, які погіршують становище,в порівнянні з діючим законодавством та даним Договором не є дійсними.

5.Адміністрація та профспілковий комітет, що підписали цей договір, не можуть в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов’язань.

6.Зміна в керівництві: складі, структурі, назвах сторін не тягнуть за собою зупинення дії цього договору.

7.У разі реорганізації Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

8.Всі прийняті зміни і доповнення оформлюються протоколом і додаються до колективного договору.

9.Сторони починають переговори по укладанню нового колективного договору на наступний рік, відповідно закону, не раніше, ніж за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору.

10.Адміністрація разом з профкомом в місячний строк після підписання колективного договору представляє його на реєстрацію у відповідні органи.

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ :

- Ознайомлення всіх працюючих та щойно прийнятих на роботу у лікарню з колективним договором відповідно до ст.9 Закону України «Про колективні договори та угоди».

- Розглядати пропозиції профспілки про усунення порушень законодавства про працю і протягом місячного терміну доповідати профспілковому комітету про результати розгляду.

- Заздалегідь доводити до відома профкому про всі організаційні та інші зміни в діяльності установи, що готуються, про результати фінансової діяльності, узгодження преміювання та інші питання.

- При ліквідації установи або погіршення умов праці, адміністрація зобов'язується виконувати їх при умові попереднього повідомлення профкому не менш, як за три місяці і проведення з ним переговорів про дотримання прав та інтересів трудящих.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ забезпечує захист інтересів усіх працівників _____, здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю, утримання податків з заробітної платні (2 рази на рік), бере участь у визначенні основних напрямків соціального розвитку колективу.

У випадку виявлення порушень діючого законодавства, встановлених правил та норм, представники профкому видають приписи, обов'язкові для виконання адміністрацією лікарні.

2 РОЗДІЛ

РОЛЬ І МІСЦЕ АДМІНІСТРАЦІЇ, ПРОФКОМУ, ПРАЦІВНИКА УСТАНОВИ, ЇХ ВЗАЄМОДІЯ

1. Мета діяльності трудового колективу медичного об'єднання – найвища якість в наданні медичної допомоги населенню, обслуговування працюючих на підприємствах району, оздоровлення членів свого трудового колективу.

Успішний стан справ в установі і благополуччя працівників в значній мірі взаємопов'язані; обидві сторони зацікавлені у створенні і підтриманні гармонійних відносин між працею і управлінням адміністрації, рівнозначних форм довіри, взаємопорозуміння, відкриття, виключення тактики конфронтації.

Непорозуміння і різні підходи вирішуються шляхом тісних і відкритих контактів. Працівники і адміністрація повинні співпрацювати, як односторонці.

2. Мета, обов'язки і відповідальність сторін :

для профкому першочергова мета – захист прав, інтересів працівників, їх людської гідності, створення умов для професійного та духовного розвитку, підвищення життєвого рівня членів профспілки, їх сімей шляхом забезпечення економічних гарантій.

3. Для досягнення спільної мети – підтримання, підвищення якості життя працівників, сторони зобов'язуються :

- докладати зусилля для успішної діяльності медичного об'єднання, необхідної для збереження відповідної зарплати і пільг, які забезпечують рівень життя, зайнятість і можливість просування по службі ;
- забезпечити працівникам право голосу при розгляді питань, що визначають їх долю до того, як прийняте остаточне рішення ;
- працювати спільно, керуючись тими методами правління, які в найбільшій мірі забезпечили б високу якість медичного обслуговування, чистоту і порядок в приміщенні, а також збереження власності ;
- впроваджувати в роботу політику максимальної взаємодії, вирішувати проблеми, що виникають у працівників шляхом консенсусу;
- співпрацювати в рамках встановлених норм поведінки і виявляти взаємні вимоги ;
- визнавати особливості і гідність кожного працівника, забезпечити взаємоповагу ;

- забезпечити безпеку робочих місць, згідно вимог ;
- визнавати і поважати право кожної сторони і сумлінно виконувати всі обов’язки.

3 РОЗДІЛ

ПИТАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ :

1.Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці та відповідними умовами, згідно закону України “Про охорону праці”.

2.Забезпечити працівникам лікарні умови праці, необхідні для виконання своїх обов’язків, передбачених трудовими договорами, реалізації своїх здібностей для продуктивної і творчої праці.

3.Забезпечує дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

4.Забезпечувати членам колективу необхідний рівень професійної підготовки шляхом своєчасного направлення на курси підвищення кваліфікації.

5.Повністю забезпечити атестацію лікарів та середнього медперсоналу згідно з положенням про атестацію.

6.Забороняється вимагати від працівника виконання робіт, не передбачених трудовим договором, окрім необхідної ліквідації аварій, передаварійного стану, надзвичайного стану та ліквідації їх наслідків.

7.Звільнення працівника за ініціативою адміністрації здійснювати тільки за згодою профкому, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

8.Працівники можуть бути звільнені з підприємства в разі зміни в організації роботи, при скороченні чисельності штату з обов’язковим повідомленням профкому не менше, ніж за три місяці. Працівників зобов’язані повідомляти не пізніше, ніж за два місяці.

9.При звільненні працівника за ініціативою адміністрації, вона повинна суворо дотримуватися вимог ст. 44 КЗпП про виплату вихідної допомоги.

10.В умовах підсилення боротьби з трудовими витратами здійснювати систематичну перевірку дотримування трудової і виробничої дисципліни у підрозділах спільно з профкомом. Керівники структурних підрозділів несуть повну і безпосередню відповідальність за об’єктивність представленої інформації.

В разі перекручення або приховування фактів про порушення керівник несе відповідальність. До порушника застосовувати наступні санкції :

1. а) перенесення відпустки на зимовий період ;
б) позбавлення можливого винагородження за підсумками за рік ;
2. В разі прогулу :
а) санкції п.1 ;
б) позбавлення прав на пільги при санаторно-курортному лікуванні ;
в) звільнення за ст.40 п.1 КЗпП України.
3. При появленні на робочому місці у нетверезому, наркотичному чи токсичному стані : негайно розглядати питання про звільнення за відповідною ст.КЗпП України.

11.Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-років (до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14-ти років або дитини-інваліда за ініціативою адміністрації не допускається, крім випадків повної ліквідації установи, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

12.У випадках необхідності скорочення штату з метою збереження робочих місць і трудових ресурсів адміністрація за погодженням з профкомом може прийняти наступні рішення :

- скорочення робочого тижня ;
- першочергове звільнення тимчасових, сезонних працівників ;
- розподіл роботи між всіма працівниками, навіть з неповним навантаженням і заробітною платою.

Ці рішення можуть прийматись як окремо, так і всіма разом.

13.Зберегати на рівні попереднього року гарантовані види безоплатної допомоги, не допускати закриття відділень та передачі їх комерційним структурам.

14.Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови роботи підпорядкованих відділень.

15.Надавати інформацію профспілки, щодо стану фінансування лікарні.

16.Періодично, згідно визначеного терміну, заслуховувати на апаратних нарадах стан дотримання чинного законодавства.

17.Працівникам, обраним на виборні посади в профспілкові органи та звільненим від основної роботи, після закінченн повноважень; надавати попередню посаду,а при її відсутності – іншу рівноцінну посаду, проводити виплати премій,надбавок,на рівні з іншими працівниками закладу.

18.Доводити до відома профспілкового комітету про організаційні зміни, результати фінансової діяльності,погоджувати питання преміювання.

19.Адміністрація зобов’язується розглядати подання профкому про усунення порушень законодавства про працю, протягом місячного строку повідомляти профспілку про результати розгляду, про підготовку організаційних та інших змін в діяльності підприємства, результатах фінансової діяльності, узгодження преміювання та інші питання.

20.Дотримуватись порядку прийняття та звільнення працівників, а саме: До початку роботи за укладеним договором власник або уповноважений ним орган зобов’язаний :

- роз’яснити працівникові його права і обов’язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору ;

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором ;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами ;

- провести інструктаж працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та пожежної охорони. Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто, і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Власник не має права вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначний строк, попередив про це власника письмово за два тижні. Розірвання трудового договору за ініціативою власника може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового комітету, крім випадків, передбачених законодавством.

21.Адміністрація і профком забезпечують працівникам право голосу при розгляді питань, що вирішують їх подальшу долю, до того, як прийняти остаточне рішення.

22. Кожний працівник зобов'язаний дотримувати трудову і технологічну дисципліну, вимоги нормативних актів по охороні праці, дбайливо відноситись до майна, на прохання адміністрації надавати звіти про виконання конкретних обов'язків, поважати права один одного, прагнути до підвищення ефективності якості своєї праці.

23.Згідно ч.5, ст.20 Закону України «Про зайнятість населення», при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням лікарні, скорочення чисельності або штату працівників повідомити службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці.

А в десятиденний строк після вивільнення – списки фактично вивільнених працівників.

ПРОФСПІЛКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1.Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни.

Утримувати від організації та проведення страйків з питань, включених в Договір, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

2.Упереджувати виникнення колективних трудових спорів. У разі виникнення – представляти інтереси працівників у судових та інших органах відповідно до Закону “ Про порядок розгляду колективних трудових спорів “.

3.Сприяти наданню безкоштовної юридичної та консультативної допомоги посадовим особам та членам профспілки при розгляді трудових, житлових конфліктів та з інших питань.

4.3 метою інформування широкого кола профактиву про нові нормативні документи, роботу та діяльність профспілки працівників охорони здоров'я забезпечувати газетою Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я «Медик столиці».

6.Членські внески членів профспілки перераховувати по безготівковому рахунку ____% на рахунок профкому та ____% на рахунок Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я .

4 РОЗДІЛ

ОПЛАТА ПРАЦІ АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ :

1. Оплату праці співробітників нараховувати згідно штатного розкладу у відповідності з лімітом заробітної плати, за схемою тарифних посадових ставок та окладів, з урахуванням шкідливих умов праці (у випадку, передбаченому законодавством), забезпечити відповідну надбавку до посадових окладів працівникам, вказаним у додатку, з урахуванням зауважень осіб, що відповідають за додержання діючого законодавства по оплаті праці.

Термін : постійно.

Відповідальний : _____,

2. Встановлену заробітну плату збільшувати одночасно із зростанням мінімальної заробітної плати (на даний час ____грн.) за рішенням Уряду із збереженням міжпосадових співвідношень в оплаті працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки. При цьому, у разі коли посадові оклади окремих категорій працівників за ЕТС збільшуються порівняно з посадовими окладами цих категорій працівників менше, ніж відсоток підвищення заробітної плати, чи в разі коли вони зменшуються, таким категоріям працівників встановлюється попередній посадовий оклад. Заробітна плата конкретного робітника не повинна бути нижча за мінімальну заробітну плату.

3. Оплату праці і матеріальне заохочення проводити згідно із діючим законодавством, відомчих нормативних актів і положенням про преміювання, при кожній виплаті заробітної плати сповіщати працівникам про загальну суму заробітної плати з розшифруванням по видах виплат, розміри і підстави утримання, суму зарплати, яка підлягає виплаті.

4. Оплату праці співробітникам нараховувати в наступний термін :

- аванс - _____ числа поточного місяця,

- решта за місяць – _____ числа поточного місяця,

та по мірі фінансування лікарні з боку міськфінвідділу на час економічної нестабільності.

В разі несвоєчасної виплати заробітної плати (Закону України „Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати”) передбачити компенсацію працівникам.

Термін : постійно.

Відповідальний : _____

5.Працівники можуть отримувати доплати і надбавки :

- згідно з наказом МОЗ України №229 від 23 XI 1993р. за :
 - а) роботу в нічний час 35% та 50% ;
 - б) роботу у святкові дні ;
 - в) у зв'язку з шкідливими умовами праці – 12%, 15%, 25%, 27%, 30% (окремі категорії працівників).
- згідно з наказами головного лікаря, за :
 - а) збільшення об'ємів робіт – до 30% ;
 - б) суміщення професій – до 30% ;
 - в) сумісництво – в межах 0,5 ставки ;
 - г) складність та напруженість у роботі – 15%.

6.Проводити зміни в оплаті та проводити перегляд заробітної плати за умов зміни розміру мінімальної заробітної плати.

7.Заробітна плата працівникам, молодшим 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачувати в такому же розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

8.В разі наявності економії фонду заробітної плати адміністрація може за згодою профспілки виплачувати працівниками лікарні одноразову матеріальну допомогу в таких випадках : на придбання дорогих медикаментів при тяжких хворобах ; при значних матеріальних витратах в результаті надзвичайних обставин (пожежа, крадіжка, затоплення і т.д.). Розмір матеріальної допомоги визначається, виходячи із фінансових можливостей (до 1 посадового окладу).

9.Адміністрація може за згодою з профспілкою виплачувати одноразову премію працівникам лікарні : за результатами роботи за місяць квартал, півріччя, 9 місяців та рік (до 1 посадового окладу) ; за багаторічну працю в структурному підрозділі, за сумлінне ставлення до виконання своїх обов'язків, активну участь у громадському житті, в зв'язку з ювілейною датою :

- 50 років – від _____ грн. до 1 посадового окладу;
- 55 років – жінки, 60 років – чоловіки при досягненні пенсійного віку – один посадовий оклад;
- 55, 60, 65, 70, 75 років – від _____ грн.;

- в честь святкування 8 березня, Дня перемоги, Дня медичного працівника (згідно Положення про преміювання);
- при виконанні працівником особливо важливого і строового завдання – до одного посадового окладу.

10. Працівникам складу, що видають молоко, надати доплату в розмірі 10% від посадового окладу в межах ФЗП вакантних посад.

Термін : постійно.

Відповідальний : _____.

11. Заохочення за успіхи у роботі. За зразкове виконання обов’язків, досягнення у наданні медичної допомоги населенню, підвищення продуктивності та поліпшення якості роботи, за тривалу і бездоганну працю та інші успіхи в роботі працівниками надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного обслуговування. За особливі трудові заслуги подання на працівників направляються у вищі органи для заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань, і до кращого працівника за даною професією.

ПРОФКОМ ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Здійснювати постійний контроль за правильністю застосування законодавства про працю і заробітну плату, діючих систем оплати праці, положення про преміювання співробітників, а також перегляду норм навантаження і тарифікації співробітників.

Термін : постійно.

Відповідальний : _____.

2. Надавати безоплатну юридичну консультативну допомогу з різних питань; представляти інтереси працівників в судових та інших органах по вирішенню спорів, відповідно до Закону “Про порядок розгляду колективних трудових спорів”.

3. Розглядати подання адміністрації з питань сумісництва, суміщення професій, застосуванню надурочних робіт, залученню окремих працівників в вихідні дні з проведенням додаткової оплати праці (за виробничою необхідністю, надання додаткових відпусток).

4. Здійснювати постійний контроль за правильністю застосування законодавства “Про працю”, діючих систем оплати праці, Положень про преміювання працівників, переглядом норм навантаження та тарифікацією.

5. Забезпечити контроль за додержанням правил та своєчасною виплатою допомоги страхувальникам за рахунок коштів соціального страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю, пологами, народженням дитини та інших соціальних виплат згідно чинного законодавства.

5 РОЗДІЛ

РОБОЧИЙ ЧАС І ВІДПОЧИНОК

1. Відповідно до КЗпП України нормативна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України).

2. Міністерство праці та соціальної політики розраховує норму тривалості робочого часу для окремих категорій працівників. Згідно з діючим законодавством установити : 30; 33; 36; 38,5; 40 – годинний робочий тиждень для окремих категорій працівників лікарні.

Згідно ст.51 КЗоП України, для працівників віком від 16 до 18 років - скорочена тривалість робочого часу – 36 годин на тиждень; для осіб від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул), - 24 години на тиждень.

Для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину інваліда скорочена тривалість робочого часу на тиждень строком на одну годину по п'ятницям.

3. Для працівників, яким встановлено 40-годинний робочий тиждень, тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів скорочується на одну годину 15 хвилин.

Для означеної категорії працівників встановлюється такий розпорядок денного робочого часу :

- початок роботи о 9-00 ;
- обідня перерва з 13-00 до 14-00 ;
- закінчення роботи о 18-00.

Для адмінперсоналу та молодшого медперсоналу встановлюється перерва на відпочинок та харчування тривалістю 30 хвилин – з 13-00 до 13-30.

Для лікарів та медсестер, які працюють 6,5 годин і менше, можливість харчування надається протягом робочого часу за індивідуальним графіком роботи.

Працівники, які працюють за сумісництвом та зміною, працюють за 6-денним робочим тижнем. Перерва між основною

роботою та роботою за сумісництвом (чи заміни) становить не менше 30 хвилин.

У підрозділах, де за характером виробництва та умовами роботи введення п'ятиденного робочого тижня недоцільне, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

4.Враховуючи специфіку роботи відділень лікарні, дозволити 24-годинну твальсть робочої зміни чергуючому персоналу відділень і лише за згодою працівника і профкомом.

5.Зміни режиму робочого часу проводити тільки після узгодження їх з профкомом.

6.Понадурочні роботи, як правило, не допускаються. Застосування понадурочних робіт може допускатися у виняткових випадках і в межах, передбачених діючим законодавством, з дозволу профспілкового комітету.

Забороняється залучати до понадурочних робіт вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до 3-х років, працівників молодших 18 років.

Жінки, які мають дітей віком від 3-х до 12-ти років, а також інваліди, залучаються до понадурочних робіт за їх згодою.

7.Можливість працювати за скороченим робочим часом (днем , тижнем , місяцем) за бажанням працівника.

8.Щорічна основна відпустка повинна бути не менше 24 календарних днів. Працівникам віком до 18-ти років щорічна відпустка надається тривалістю 31 календарний день.

9.Інвалідам I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів.

10.Додаткові відпустки надаються згідно із діючим законодавством (закону України про відпустки від 15.XI.96р., Постанови Кабміну № 1290 від 17.XI.97р., наказами міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 10.X.97р., № 18 від 05.II.98р.):

- за роботу з ненормованим робочим днем – до 7 календарних днів ;

- за особливий характер праці – до 11 календарних днів ;

- учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС I та II категорії – тривалістю 16 календарних днів ;

- жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда віком до 18 років, або одинокої

матері яка має дитину до 15 років – 7 календарних днів без урахування вихідних щорічно.

Коли одинока мати має двох та більше дітей віком до 18 років, їй надається зазначна відпустка 7 календарних днів на кожну дитину, але не більше 14 календарних днів.

Якщо в неї тільки одна дитина інвалід, то їй надається така відпустка за однією підставою.

Згідно ст.20 ЗУ „Про відпустки” додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені ст.6,7 і 8, а також понад щорічні відпустки і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному ст.11 цього Закону.

У разі, коли працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку у році досягнення дитиною певного віку, або ж за кілька попередніх років, він має право використати її, а при звільненні, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток.

11.Загальна тривалість основної і додаткової відпусток не повинна перевищувати 59 календарних днів.

12.Практикувати надання відпусток лише при умові проведення періодичних медичних оглядів.

13.Надавати один оплачуваний вихідний день до відпустки – працівникам-донорам, які здали кров протягом календарного року.

14. За сімейними обставинами та з інших поважних причин працівнику за його заявою може бути надана відпустка без збереження заробітної плати (до 15 днів).

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

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у пвсляпологовій відпусці, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) матері або іншим особам, у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною у

- медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;
- 4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно
 - 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
 - 6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
 - 7) інвалідам I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
 - 8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
 - 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
 - 10) працівникам для догляду за хворими рідними по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
 - 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку;
 - 12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі заклади освіти, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
 - 13) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
 - 14) працівникам, які використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки, тривалість яких була менше 24 календарних днів, і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві, до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.

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

- 1) Жінкам – перед відпусткою у зв’язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років чи дитину-інваліда;
- 2) Інвалідам;
- 3) Особам віком до 18 років;
- 4) Чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці в зв’язку з вагітністю та пологами;
- 5) Працівникам, які мають путівку для санаторно-курортного лікування.

17.В разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - відпустка без збереження заробітної плати надається працівникові в обов’язковому порядку до досягнення 16-ти річного віку, згідно ЗУ „Про внесення змін до ст.9 і 25 ЗУ „Про відпустки” №2318 –ІУ від 12.01.05р.

Термін: за потребою. Відповідальний: _____.

5 РОЗДІЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я ПРАЦЮЮЧИХ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ :

1.Вимагати від керівників лікувально – профілактичних закладів безумовного виконання ст. 29 КЗпП України та ст. 2 Закону України “Про охорону праці”, а саме :

- роз’яснювати працівникові його права і обов’язки та істотні умови праці;
- знайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його засобами, проінструктувати його з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

2.Відповідно до чинних норм законодавства здійснювати контроль що до забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці , якості проведення

атестації робочих місць за умовами праці та додержання законодавства с питань охорони праці , надання пільгових пенсій за віком та додаткових відпусток за роботу в шкідливих та небезпечних умовах.

3.Проводити атестацію робочих місць працівників, які мають право на пільгову пенсію за списками № 1, 2 (один раз на п'ять років).

4.Згідно із Законом України "Про охорону праці" адміністрація проводить у встановленому порядку та терміну атестацію робочих місць з шкідливими умовами праці , при необхідності , вживає заходів щодо поліпшення умов праці на інших місцях. Робочі місця з шкідливими умовами праці визначаються призначеною згідно з діючим законодавством експертною комісією.

5.Проводити перевірку знань з охорони праці у посадових осіб (при їх зарахуванні на роботу) до початку виконання ними своїх обов'язків і періодично один раз на три роки.

6.Забезпечити контроль за проведенням попереднього (при зарахуванні на роботу) і періодично (протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці.

Всі працівники зобов'язані пройти обов'язкові медичні огляди: попередні при прийомі на роботу та щорічні періодичні огляди.

Термін : протягом року.

Відповідальний : _____.

7.Адміністрація лікарні пропонує працівникам ряд медичних послуг безкоштовно, а саме :

- періодичне обов'язкове медичне обстеження за затвердженим графіком;

- лабораторні та діагностичні обстеження в умовах лікарні при наявності потреби в них;

- проходження лікування в умовах стаціонару.

8.Адміністрація зобов'язується забезпечити усіх працівників лікарні обов'язковому соціальному страхуванню від нещасних випадків і професійних захворювань. Адміністрація та профспілка здійснює контроль за обліком і розслідуванням нещасних випадків на виробництві з метою забезпечення виплат потерпілим через Фонд соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань.

Комісія із соціального страхування разом з адміністрацією зобов'язується в установленому законодавством порядку своєчасно та в повному обсязі подавати документи для розгляду справ в Фонд соцстраху від нещасного випадку на виробництві та професійних

захворювань, які спричинили втрату працездатності для відшкодування збитків, нанесених працівникові в разі часткової чи повної втрати здоров'я на виробництві, у вигляді одноразової матеріальної допомоги із розрахунку середньомісячного заробітку.

9. Адміністрація зобов'язується при умові достатнього фінансування виконувати заходи, що покращують умови праці робітників з шкідливими умовами праці: забезпечення спецодягом та іншими засобами захисту (окуляри, маски та інші).

10. Щоквартально здійснювати аналіз стану захворюваності співробітників та приймати заходи по ліквідації причин захворюваності.

11. Адміністрація згодна з переліком пільг, передбачених для працівників, зайнятих у шкідливих та особливо важких умовах праці:

- скорочений робочий день (додаток) ;
- доплати до заробітної плати (по кожній позиції конкретний перелік посад) (додаток).

12. Здійснювати контроль за роботою комісії із соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням згідно Положення про комісію із соціального страхування та за використання коштів Фонду соціального страхування. (Надавати працівникам лікарні пільгові путівки для лікування до санаторію у разі потреби).

13. Адміністрація зобов'язується використовувати робочі місця згідно з діючими санітарно-гігієнічними нормами в межах законодавства. Забезпечити медичних працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, безкоштовним спецхарчуванням (молоко). (додаток).

14. Щорічно укладати договір на державне обов'язкове особисте страхування медичних працівників на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини при виконанні ними службових обов'язків відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 16.X.1998 року № 1642.

15. При наявності фінансових можливостей здійснювати профілактичні щеплення проти гепатиту "В" медичним працівникам, які контактують з кров'ю та здійснюють парентеральні маніпуляції.

16. Працівникам лікарні надавати пільгову пенсію згідно переліку робочих місць та професій, робота на яких дає право на пільгову пенсію (додаток).

Термін : протягом року

Відповідальні : _____.

17. Забезпечити усі блоки пожежно-охоронною сигналізацією.

Термін : постійно.

Відповідальні : _____.

18.Для зменшення травматизму забезпечити якісне прибирання від снігу і льоду території лікарні.

Термін : протягом зими.

Відповідальні : _____.

19.Придбати для кабінету охорони праці технічні засоби для поліпшення вивчення правил техніки безпеки.

Відповідальні : _____.

20.Забезпечити нормальне функціонування вентиляційних систем ; своєчасну профілактику, ремонт і заміну фільтрів.

Термін : за мірою необхідності.

Відповідальні : _____.

21.Забезпечити підготовку лікарні до роботи в зимових умовах.

Термін : третій квартал.

Відповідальні : _____.

22.Приймати на розрахунковий рахунок профспілкового комітету кошти від інших організацій, підприємств (спонсорів). Використовувати їх на:

- надання матеріальної допомоги (до свят, на придбання екологічно-чистих продуктів);
- придбання сувенірів, квітів до свята, вітання ювілярів;
- придбання інвентарю.

Профспілковому комітету узгоджувати розподілення коштів з відділенням на адресу якого вони поступили.

Термін : за потребою.

Відповідальні : _____.

23.Членам профспілкового комітету лікарні виділяти санаторно-курортні путівки , а також путівки на базу відпочинку виділяти у розрахунку ____% від вартості путівки.

Термін : за потребою.

Відповідальні : _____.

ПРАЦІВНИКИ ЗОБОВ’ЯЗУЮТЬСЯ:

1.Вивчати і дотримуватися вимог правил та нормативних актів по охороні праці, техніці безпеки та протипожежної безпеки.

2.Суворо дотримуватися правил експлуатації медичного обладнання.Застосовувати засоби індивідуального захисту.

3.Проводити своєчасно, в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

4.Ставити до відома керівника про нещасний випадок на робочому місці чи в побуті.

ПРОФСПІЛКА ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ:

1.Забезпечити контроль за додержанням Закону “ Про охорону праці “.

2.Надавати юридичну, методичну допомогу працівникам з питань відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров’я на виробництві згідно Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності “.

3.Працювати в постійно-діючий комісії по проведенню оперативного контролю III ступеню за станом ТБ та ОП.

7 РОЗДІЛ

ПОВНОВАЖЕННЯ ПРОФКОМУ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ :

1.Адміністрація гарантує виборному голові профкому, після закінчення строку його повноважень, попереднє до виборів місце роботи, або іншу рівноцінну роботу за згодою працівника.

2.На основі ст. 17 Закону “Про профспілки, права і гарантії їх діяльності”, адміністрація гарантує профспілковим працівникам, не звільненим з основної роботи, 1 – 2 години на тиждень для виконання покладених на них обов’язків зі збереженням заробітної плати; для організацій сборів – 4 години.

3.Адміністрація надає для роботи профкому приміщення, обладнане телефонним зв’язком, в разі необхідності забезпечує профком транспортом.

4.Звільнення членів виборного профспілкового органу установи допускається за попередньою згодою органу, членами якого вони є, а також вищестоячої профспілки, до складу якої входить профспілкова організація установи.

5.Звільнення за ініціативою адміністрації працівників, які обиралися до складу профкому, не допускається протягом двох років

після закінчення терміну виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації установи чи вчиненням працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи.

6.Премію звільненим працівникам профспілкового комітету лікарні надавати в розмірі премії керівників лікарні (за рахунок лікарні).

Термін : постійно.

Відповідальні : _____.

7.Стягати профвнески в безнаявному розрахунку за допомогою бухгалтерії.

Термін : постійно.

Відповідальний : _____.

8.Кошти в сумі 0,3 % від фонду оплати праці лікарні відповідно до ст. 44 Закону України “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, відраховувати їх профспілковому комітету на культурно-виховну роботу в колективі.

Термін : щомісячно.

Відповідальні : _____.

ПРОФКОМ ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ :

1.Керуючись діючим законодавством і цим колективним договором, профком проводить роботу по захисту правових, економічних, соціальних і професійних інтересів працюючих.

2.Профком приймає міри по забезпеченню трудової дисципліни працівників, сумлінне виконання ними службових обов’язків.

3.Профком контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на зборах трудового колективу (двічі на рік).

4.Представляє законні інтереси працівників, в комісії по вирішенню трудових спорів.

5.Добивається задоволення вимог працівників, компенсації шкоди, заподіяної їм каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я, пов’язаним із виконанням трудових обов’язків.

6.Профком встановлює контроль за поданням робітникам – учасникам ВВВ, воїнам-інтернаціоналістам та учасникам ліквідації аварії на ЧАЕС пільг, передбачених законодавством та іншими нормативними актами.

7.Вносить пропозиції по удосконаленню умов праці з метою захисту інтересів усіх працюючих.

8.Профком здійснює контроль за виконанням адміністрацією діючого трудового законодавства та закону про охорону праці, вимагає усунення виявлення недоліків.

9.Профком дає згоду або повідомляє про подачу згоди на розірвання трудового договору з працівником за ініціативою адміністрації у випадках, передбачених законом.

8 РОЗДІЛ

ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

1.Якщо у працівника виникають проблеми по виконанню роботи чи пов'язані з роботою, крім випадків, передбачених КЗпП, вони вирішуються таким чином :

- керівник відділення повинен дати відповідь працівнику протягом трьох робочих днів з моменту, коли йому стало відомо про проблему;

- якщо проблема не вирішена на цьому рівні, повноважний підрозділу або сам працівник звертається до члена профкому; член профкому протягом п'яти днів спільно з представником адміністрації, до якого звернувся працівник, проводять розгляд проблеми;

- в разі невіршення трудового спору працівник має право звернутися до комісії з трудових спорів.

2. Працівник може вирішити трудовий спір у відповідності до вимог закону. Вимоги трудових колективів формуються і стверджуються на загальних зборах (конференції) більшістю голосів членів колективу.

Збори мають правову підставу, якщо на них було не менше $\frac{3}{4}$ колективу. Вимоги надаються до адміністрації лікарні не пізніше 3-х днів після їх затвердження.

Вимоги викладаються в письмовій формі (див. ст. 222 КЗпТ України).

Інтереси трудового колективу представляє уповноважений орган (профспілковий комітет, рада трудового колективу та інші).

Адміністрація зобов'язана у 3-денний термін після отримання вимог колективу надати відповідь про своє рішення письмово.

Про кожний випадок конфлікту адміністрація і профспілковий комітет негайно інформують місцеву Раду народних депутатів та господарчі і профспілкові органи, що стоять вище.

Невирішені адміністрацією вимоги трудового колективу направляються і розглядаються на :

1. Узгоджувальній комісії ;
2. Трудовому арбітражі.

Узгоджувальна комісія розглядає вимоги в 5-денний термін.Рішення комісії приймаються по узгодженню між сторонами в результаті переговорів, що завершуються протоколом.

Сторони колективного трудового конфлікту мають право звернутися до трудового арбітражу, якщо :

- 1) переговори в узгоджувальній комісії не дали результатів ;
- 2) згода, яку виробила узгоджувальна комісія, не виконується тою чи іншою стороною.

Трудовий арбітраж повинен вирішити питання у 7-денний термін. Рішення трудового арбітражу є обов'язковими для виконання.

Узгоджувальна комісія і трудовий арбітраж можуть не врегулювати суперечку сторін, що доводиться письмово до трудового колективу.

Страйк є крайнім заходом вирішення колективного трудового сперечання. Рішення про страйк приймається на зборах трудового колективу таємним голосуванням, якщо проголосувало не менше 2/3 членів колективу. Страйк очолює профспілковий комітет, РТК, страйковий комітет або інший, уповноважений трудовим колективом орган.

Адміністрація повинна бути попереджена письмово про початок страйку та його можливу тривалість не пізніше, як за 5 днів.Верховна Рада України може відкласти проведення страйку або зупинити його на строк до 2-х місяців.

Трудовий колектив лікарні після додержання передбаченого Законом терміну узгоджувальної процедури має право звернутися за захистом своїх законних інтересів до Верховної Ради України, яка повинна розглянути вимоги і дати відповідь не пізніше місячного строку.

3.При незадовільному вирішенні спору працівник звертається до Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я.

9 РОЗДІЛ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ПОРУШЕННЯ І НЕВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1. Контроль за виконанням договору здійснювати двічі на рік спільною комісією, створеною сторонами, надав їй статус постійно діючої.

2. У випадку прийняття адміністрацією рішення, що порушує умови колективного договору, профком має право внести подання про усунення цих порушень протягом 10 днів.

3. Спірні питання, що виникають під час реалізації договору, розв'язувати шляхом переговорів та консультацій в порядку, встановленому законодавством України.

4. Сторони, які уклали Договір, несуть відповідальність за виконання положень згідно з чинним законодавством України. (ст. 18 Закону України “ Про колективні договори та Угоди “).

5. В окремих випадках за порушення умов колективного договору настає адміністративна і кримінальна відповідальність.

6. Інформацію про хід виконання Договору доводити до працівників двічі на рік.

7. Цей договір підписаний у трьох примірниках, які знаходяться у кожної із сторін та в Шевченківській районній державній адміністрації м. Києва та мають рівноцінне значення.

Від адміністрації
Головний лікар

Від профспілки
Голова профспілкового комітету

ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Додаток № ____
до колективного договору

СПИСОК

посад працівників (назва установи),
зайнятих на роботах, пов'язаних із негативним впливом на
здоров'я шкідливих виробничих факторів, з ненормованим робочим
днем, за особливий характер праці, яким надається додаткова щорічна
відпустка

№ п/п	Посади	Кількість додаткових днів
1	Головний лікар та його заступники	7
2	Головний бухгалтер та його заступник	7
3	Головна медсестра, зав. стат. відділом, начальник ОЦ, начальник відділу кадрів, інженер з охорони праці, ст. інспектор відділу кадрів, юрисконсульт, економісти, зав. гуртожитком, зав. пральнею, інженер з медобслуговування, шеф-кухар, інженер-програміст	7
4	Кухар, секретар-друкарка, зав. господарством, оператор котельні, дезінфектор, бухгалтер, машиніст з прання білизни, ст. оператор комп'ютерної техніки, оператор комп'ютерної техніки, слюсар-сантехнік, зайнятий на роботах з очищення та ремонту каналізаційної мережі	7
5	Технік, зав. складом, комірник, кухонний працівник, паспортистка	4
6	Лікарі всіх найменувань, крім лікарів анестезіологів та рентгенологів, середній та молодший медперсонал	7

7	Лікарі анестезіологи-реаніматологи, медсестри-анестезистки, середній медперсонал відділень реанімації, лікарі-рентгенологи, рентген-лаборанти, молодший персонал рентген-кабінету	11
8	Лікарі та фельдшер-лаборанти лабораторії реанімації	7

Головний лікар
Голова профкому

Додаток № _

до колективного договору

ПЕРЕЛІК

ПІДРОЗДІЛІВ ТА ПОСАД, РОБОТА В (НА) ЯКИХ ДАЄ ПРАВО НА ПІДВИЩЕННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ (СТАВОК) У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ

№	Підрозділи	Посади	% підвищення посадового окладу (ставки)
1	Відділення шоквої реанімації та відділення септичної реанімації, в тому числі лабораторія, Опікового центру	Всіх співробітників	30%
2	Опікові відділення для дорослих та дітей	Всіх співробітників	15%
3	Блок інтенсивної терапії	Всіх співробітників	15%
4	Гінекологічне відділення	Всіх співробітників	15%
5	Фізіотерапевтичне відділення	Медсестер, які працюють на генераторах УФЧ будь-якої потужності (при	15%

		відпущанні на місяць у середньому не менше 10 процедур)	
6	Відділення реконструктивно-відновлювальної хірургії Опікового центру	Всіх співробітників	15%
7	Рентгенкабінет	Всіх співробітників	15%
8	Відділення УЗД та ФД	Всіх співробітників, в т.ч. ендоскопіста	15%
9	Відділення трансфузіології	Всіх співробітників, крім молодших медичних сестер	15%
10	Клініко-діагностична лабораторія	Всіх співробітників	15%
11	Відділення “Хоспіс”	Всіх співробітників	15%
12	Дезкамера	Дезінфектори	15%

Головний лікар

Голова профкому

Додаток № __
до колективного договору

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Головний лікар

“ ____ ” ____ 20 ____

КОМПЛЕКСНИЙ ПЛАН ЗАХОДІВ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ____ РІК/РОКИ

№ з/п	Заходи	Термін	Сума	Відповідальні особи
1				
2				
...				

Додаток № __
до колективного договору

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Головний лікар

“ ” 20__

НОРМИ ВИДАЧІ СПЕЦОДЯГУ

№ п/п	Найменування професій	Найменування спецодягу	Термін ношіння (місяців)
1	Лікарі та середній медперсонал Сестра-господарка	Халат х/б	24
		Ковпак х/б	12
2	Молодший медперсонал	Халат х/б	24
		Косинка х/б	12
3	Лікарі, середній та молодший медперсонал в операційних	Халат х/б або костюм Фартух гумовий Рукавички гумові Носки х/б – 2 пари При роботі кварцевих ламп окуляри захисні	24 черговий чергові 12 до зносу
4	Дезінфектори	Халат х/б або костюм х/б	Чергові
		Косинка х/б Чоботи гумові	Чергові Чергові
5	Лаборант	Халат х/б	12
		Ковпак х/б Рукавички гумові	12 чергові
6	Пральня	Халат х/б – 2 шт. Чоботи гумові Фартух гумовий	18 чергові черговий
7	Підсобні працівники	Халат х/б Фартук не промокаючий Косинка х/б	12 черговий 12

8	Гардеробник	Халат х/б Косинка х/б	12 12
9	Двірник	Костюм х/б Фартух х/б Рукавиці комбіновані Додатково взимку: куртка ватяна Додатково влітку: Чоботи гумові Плащ непромокаючий	12 12 2 до зносу чергові черговий
10	Слюсар-сантехнік	Костюм брезентовий Чоботи гумові Рукавиці комбіновані Рукавиці гумові	18 чергові 2 2
11	Дітсестри	Халат х/б Ковпак х/б	36 24
12	Шеф повар	Куртка х/б – 4 шт. Брюки – 3 шт. Фартух х/б – 2 шт. Тапки Рушник для рук Рушник для обличчя	24 24 12 6 24 6
13	Кухонні робітниці	Халат х/б – 3 шт. Косинка х/б – 3 шт. Фартух гумовий калоші	24 24 36 12
14	Буфетниці	Халат х/б – 3 шт. Косинка х/б – 3 шт. Фартух – 3 шт.	36 36 36
15	Бібліотекар	Халат х/б	36
16	Вантажник	Халат х/б	36
17	Інженер, технік	Халат х/б	Чергові
18	перукар	Халат х/б Косинка х/б	36 36
19	Лікарі, середній та молодший персонал рентгенкабінету	Фартух та юбка з про- свинцьованої гуми	Чергові

		Рукавиці з про- свинцьованої гуми Рукавички х/б Окуляри для адаптації Халат х/б косинка	Чергові До зносу Черговий чергова
--	--	---	--

Інженер з охорони праці _____

Додаток № ____
до колективного договору

ПЕРЕЛІК

робіт та професій, які надають право на одержання
молока чи інших рівноцінних продуктів

I. Рентген-кабінет

1.1. Лікар-рентгенолог 250 - 300 г натурального фруктового соку з м'якоттю як контактуючим з неорганічними сполуками свинцю та 0,5 л молока за зміну.

1.2. Рентген-лаборанти та молодший медперсонал по 0,5 л молока за зміну.

II. Лабораторія.

2.1. Лікарі-лаборанти, фельдшер-лаборанти, лаборанти та молодший медперсонал по 0,5 л за зміну.

2.2. Працівникам пральні, машиністи по пранню білизни.

2.3. Дезінфекторам.

1.3. Сантехнік, який обслуговує каналізаційні колодязі.

1.4. Працівникам септичної реанімації.

1.5. Працівникам шоккової реанімації.

Головний лікар _____

Голова профкому _____

Додаток № ____
до колективного договору

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Головний лікар
“ ____ ” ____ 20 ____

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ

1. Оператори котельні.
2. Автоклавниці.
3. Ліфтери.
4. Працівники пральні.
5. Працівники харчоблоку.
6. Слюсар кисневої станції

Інженер з охорони праці _____

Додаток № ____
до колективного договору

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Головний лікар _____
“ ____ ” ____ 20 ____

СПІЛЬНА РОБОЧА КОМІСІЯ ПРЕДСТАВНИКІВ СТОРІН, ЯКА ВЕДЕ ПЕРЕГОВОРІ ЩОДО ЙОГО УКЛАДЕННІ

Від керівництва:

3 особи

Від профкому:

3 особи

IV. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

ЗАКОН УКРАЇНИ

ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРІ І УГОДИ

Із змінами і доповненнями, внесеними
Законами України
від 17 грудня 1996 року N 607/96-ВР,
від 23 січня 1997 року N 20/97-ВР,
від 15 квітня 2008 року N 274-VI

(Угоди і колективні договори, укладені до набрання чинності цим Законом, вважаються дійсними протягом строку, на який вони укладені, згідно із Законом України від 15.12.93 р. N 3693-XII)

Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

Стаття 1. Колективний договір і угода

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів - представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави. Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії. Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями.

При наявності на підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 5. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Стаття 6. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, власників або уповноважених ними органів при укладенні та виконанні колективних договорів, угод. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Стаття 7. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

(частину другу статті 7 доповнено абзацом одинадцятим
згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

(частину другу статті 7 доповнено абзацом
згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 274-VI)

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Стаття 8. Зміст угод

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудова відносин, режиму роботи і відпочинку;

умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
задоволення духовних потреб населення.
умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;

(частину першу статті 8 доповнено абзацом дев'ятим згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

(частину першу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 274-VI)

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

трудовах відносин;

умов і охорони праці;

житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку.

умов зростання фондів оплати праці;

(частину другу статті 8 доповнено абзацом сьомим згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)
встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

(частину другу статті 8 доповнено абзацом восьмим згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

(частину другу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 274-VI)

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Стаття 9. Дія колективного договору, угоди

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміну угоди та хід її реалізації.

Галузеві та регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці України, а колективні договори реєструються місцевими органами державної виконавчої влади.

Стаття 10. Колективні переговори

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Стаття 11. Вирішення розбіжностей

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Стаття 12. Гарантії та компенсації на період переговорів

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Стаття 13. Підписання колективного договору, угоди

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Стаття 14. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Стаття 15. Контроль за виконанням колективного договору, угоди

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Стаття 16. Статистичні дані про колективні договори, угоди

Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному Міністерством статистики України.

Стаття 17. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах

На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

(стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.12.96 р. N 607/96-ВР)

Стаття 18. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди

На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

(частина перша статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.12.96 р. N 607/96-ВР)

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання по колективного договору, угоди.

Стаття 19. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю

Особи, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів.

(стаття 19 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 17.12.96 р. N 607/96-ВР)

Стаття 20. Порядок притягнення до відповідальності

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Президент України

Л. КРАВЧУК

м. Київ

1 липня 1993 року

N 3356-XII

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про оплату праці

Закон введено в дію з 1 травня 1995 року,
крім частини другої статті 9, статей 10, 33 і 34, які
вводяться в дію в строки, що визначаються Верховною Радою України
(згідно з Постановою Верховної Ради України
від 20 квітня 1995 року N 144/95-ВР)

Статтю 10 введено в дію з 1 березня 1996 року,
статтю 33 - з 1 липня 1996 року, статтю 34 - з 1 січня 1997 року
(згідно з Постановою Верховної Ради України
від 20 лютого 1996 року N 49/96-ВР)

Статтю 9 введено в дію з 1 квітня 1997 року
(згідно з Постановою Верховної Ради України
від 6 лютого 1997 року N 50/97-ВР)

Із змінами і доповненнями, внесеними
Законами України

від 23 січня 1997 року N 20/97-ВР,
від 1 червня 2000 року N 1766-ІІІ,
від 19 жовтня 2000 року N 2056-ІІІ,
від 11 липня 2002 року N 96-ІV,
від 10 липня 2003 року N 1086-ІV,
від 10 липня 2003 року N 1096-ІV,
від 21 жовтня 2004 року N 2103-ІV,
від 18 листопада 2004 року N 2190-ІV,
від 21 лютого 2006 року N 3448-ІV,
від 14 грудня 2006 року N 466-V,
від 28 грудня 2007 року N 107-VI

(зміни, внесені Законом України від 28 грудня 2007 року N 107-VI,
діють по 31 грудня 2008 року,

зміни, внесені пунктом 66 розділу ІІ Закону України
від 28 грудня 2007 року N 107-VI,

визнано такими, що не відповідають Конституції України (є
неконституційними),

згідно з Рішенням Конституційного Суду України
від 22 травня 2008 року N 10-рп/2008)

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати
праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі
трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх

форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати.

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Стаття 2. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Стаття 3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого

не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

(частина друга статті 3 у редакції Законів
України від 01.06.2000 р. N 1766-III,
від 18.11.2004 р. N 2190-IV)

Частину третю статті 3 виключено

(статтю 3 доповнено частиною третьою згідно
із Законом України від 01.06.2000 р. N 1766-III,
у зв'язку з цим частину третю вважати частиною четвертою,
частину третю статті 3 виключено згідно із
Законом України від 18.11.2004 р. N 2190-IV)

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Стаття 4. Джерела коштів на оплату праці

Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами.

Стаття 5. Система організації оплати праці

Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Стаття 6. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати;

(абзац другий частини третьої статті 6 у редакції

Законів України від 01.06.2000 р. N 1766-III,

від 18.11.2004 р. N 2190-IV)

міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці України.

Стаття 7. Законодавство про оплату праці

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України "Про колективні договори і угоди", Закону України "Про підприємства в Україні" та інших актів законодавства України.

РОЗДІЛ II

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 8. Сфера державного регулювання оплати праці

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з

бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадку, передбаченого частиною першою статті 10 цього Закону.

(стаття 8 у редакції
Закону України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

(стаття 9 у редакції Закону
України від 14.12.2006 р. N 466-V)

Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

(частина перша статті 10 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1086-IV,
у редакції Закону України від 14.12.2006 р. N 466-V)

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

(частина друга статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1086-IV, у редакції Закону України від 14.12.2006 р. N 466-V)

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

(статтю 10 доповнено частиною третьою згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1086-IV)

Стаття 11. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Стаття 12. Інші норми і гарантії в оплаті праці

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Стаття 13. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

РОЗДІЛ III

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 14. Система договірної регулювання оплати праці

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди".

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Стаття 15. Організація оплати праці на підприємствах

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

(частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1096-IV)

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

(частина третя статті 15 у редакції Закону України від 21.10.2004 р. N 2103-IV)

Стаття 16. Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях, яким з бюджету виділяються дотації

На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку і отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 15 цього Закону, але в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

(стаття 16 із доповненнями, внесеними згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

Стаття 17. Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Стаття 18. Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, регіональною угодами.

Стаття 19. Оплата праці за сумісництвом

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Оплата праці за контрактом

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

РОЗДІЛ IV

ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ

Стаття 21. Права працівника на оплату праці

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Стаття 22. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Стаття 23. Форми виплати заробітної плати

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

(частина третя статті 23 у редакції
Закону України від 11.07.2002 р. N 96-IV,
із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 21.02.2006 р. N 3448-IV)

Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

(статтю 24 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом України від 21.10.2004 р. N 2103-IV)

Стаття 25. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником власнику або уповноваженому ним органу чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

Стаття 26. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Обмеження, встановлені частиною другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

(частина третя статті 26 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 19.10.2000 р. N 2056-III)

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається.

Стаття 27. Порядок обчислення середньої заробітної плати

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення".

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

Стаття 28. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства

У разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України "Про банкрутство".

Стаття 29. Повідомлення працівників про умови оплати праці

При укладанні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Стаття 30. Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Стаття 31. Відомості про оплату праці працівника

Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

Стаття 32. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

Стаття 33. Індexсація заробітної плати

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

Стаття 34. Компенсація працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

РОЗДІЛ V

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 35. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють:

Міністерство праці України та його органи;

фінансові органи;

органи Державної податкової інспекції;

професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.

Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.

Стаття 36. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Президент України

Л. КУЧМА

м. Київ

24 березня 1995 року

N 108/95-ВР

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про відпустки

Із змінами і доповненнями, внесеними
Законами України

від 2 листопада 2000 року N 2073-III,
від 6 лютого 2003 року N 490-IV,
від 10 липня 2003 року N 1096-IV,
від 10 липня 2003 року N 1114-IV,
від 22 жовтня 2004 року N 2128-IV,
від 12 січня 2005 року N 2318-IV,
від 2 червня 2005 року N 2622-IV,
від 23 вересня 2008 року N 573-VI,
від 16 квітня 2009 року N 1276-VI

(З 1 січня 2010 року до цього Закону будуть
внесені зміни згідно із Законом України від
19 травня 2009 року N 1343-VI)

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

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Законодавство про відпустки

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

Стаття 2. Право на відпустки

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі - підприємство).

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

Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом; заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 цього Закону.

Стаття 3. Право на відпустки у разі звільнення

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

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

Стаття 4. Види відпусток

Установлюються такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);
додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);
додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);
інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);
3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);
4) соціальні відпустки:
відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);
відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);
відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18¹ цього Закону);
(пункт 4 частини першої статті 4 доповнено новим абзацом
четвертим згідно із Законом України від 23.09.2008 р. N 573-VI,
у зв'язку з цим абзац четвертий вважати абзацом п'ятим)
додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону);
5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).
Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Стаття 5. Визначення тривалості відпусток

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

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону), не враховуються.

Розділ II

ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

Стаття 6. Щорічна основна відпустка та її тривалість

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

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

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

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

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

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.

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

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

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

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

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

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

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

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

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

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

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

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

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

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

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

(пункт 1 частини першої статті 9 в редакції Закону України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

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

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

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

(пункт 4 частини першої статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законами України від 02.11.2000 р. N 2073-III, від 12.01.2005 р. N 2318-IV)

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

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з

ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

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

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

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

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

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

(частина третя статті 9 в редакції
Закону України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

(частина перша статті 10 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

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

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

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

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

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

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

- 1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 2) інвалідам;
- 3) особам віком до вісімнадцяти років;
- 4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

(пункт 5 частини сьомої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 16.04.2009 р. N 1276-VI)

- 6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- 8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- 10) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

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

більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

(статтю 10 доповнено новою частиною восьмою згідно із Законом України від 02.06.2005 р. N 2622-IV, у зв'язку з цим частини восьму - шістнадцяту вважати відповідно частинами дев'ятою - сімнадцятою)

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

(частина десята статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1096-IV)

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

(частина одинадцята статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

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

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

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) самотнім матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

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

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

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

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

Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки

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

- 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 цього Закону);

(пункт 1 частини першої статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 цього Закону).

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

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

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

(частина третя статті 11 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1096-IV)

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 цього Закону.

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

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

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

(частина перша статті 12 із змінами, внесеними
згідно із Законами України від 02.11.2000 р. N 2073-III,
від 06.02.2003 р. N 490-IV)

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

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

(частина третя статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

Розділ III

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА ВІДПУСТКА

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

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

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

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

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

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

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

(назва статті 15 із змінами, внесеними згідно із
Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

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

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

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

(пункт 1 частини першої статті 15 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

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

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

(пункт 2 частини першої статті 15 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

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

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

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

(статтю 15 доповнено частиною другою згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III, у зв'язку з цим частини другу, третю і четверту вважати відповідно частинами третьою, четвертою і п'ятою)

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

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

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

Відпустки, передбачені пунктами 1 та 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року.

(статтю 15 доповнено частиною шостою згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

Стаття 15¹. Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

(Закон доповнено статтею 15¹ згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1096-IV)

Стаття 16. Творча відпустка

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

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток установлюються Кабінетом Міністрів України.

Розділ IV

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

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

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

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

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

(частина друга статті 17 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1114-IV)

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

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

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

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину.

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

Стаття 18¹. Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Особі, яка усиновила дитину віком старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

(Закон доповнено статтею 18¹ згідно із
Законом України від 23.09.2008 р. N 573-VI)

Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

(частина перша статті 19 із змінами, внесеними
згідно із Законом України від 22.10.2004 р. N 2128-IV)
За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 14 календарних днів.

(стаття 19 у редакції
Закону України від 06.02.2003 р. N 490-IV)

Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі

ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

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

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

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

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

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

(статтю 20 доповнено новою частиною шостою згідно із Законом України від 23.09.2008 р. N 573-VI,

у зв'язку з цим частину шосту вважати частиною сьомою)

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Розділ V

ОПЛАТА ВІДПУСТОК

Стаття 21. Порядок оплати відпусток

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

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

Стаття 22. Відрахування із заробітної плати за час відпустки

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

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

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

8) направленням на навчання;

9) виходом на пенсію.

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

Стаття 23. Кошти на оплату відпусток

Витрати, пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 15¹, 16 і 19 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

(частина перша статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 10.07.2003 р. N 1096-IV)

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

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

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

Стаття 24. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

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

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

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за

його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник. За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

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

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

Розділ VI

ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

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

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

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

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

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

(пункт 3 частини першої статті 25 у редакції Закону України від 12.01.2005 р. N 2318-IV)

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

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

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

- 7) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- 10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- 13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- 14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- 15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
(пункт 16 частини першої статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)
- 17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

(частину першу статті 25 доповнено пунктом 17 згідно із Законом України від 02.06.2005 р. N 2622-IV)

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

Стаття 26. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. Частина другу статті 26 виключено

(згідно із Законом України від 02.11.2000 р. N 2073-III)

Розділ VII

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

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

Нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснюють спеціально уповноважені на те державні органи та інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

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

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

Стаття 28. Відповідальність за порушення законодавства про відпустки

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

Розділ VIII

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 29. Розгляд спорів щодо відпусток

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

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

Л. КУЧМА

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ **ПОСТАНОВА** **(ВИТЯГ)**

від 17 листопада 1997 р. N 1290
СПИСОК

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

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

		календарних днів
XVII. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я, ОСВІТА ТА СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА		
ІНФЕКЦІЙНІ ТА ТУБЕРКУЛЬОЗНІ (ПРОТИТУБЕРКУЛЬОЗНІ) ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАКЛАДИ ТА УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ, ПАЛАТИ, КАБІНЕТИ; САНАТОРНО-ЛІСОВІ ШКОЛИ ТА ШКОЛИ-ІНТЕРНАТИ, ДИТЯЧІ БУДИНКИ, ДИТЯЧІ САДКИ (ГРУПИ), ЯСЛА-САДКИ (ГРУПИ), ДИТЯЧІ ЯСЛА (ГРУПИ) ТА БУДИНКИ ДИТИНИ (ГРУПИ) ДЛЯ ДІТЕЙ, ХВОРИХ НА ТУБЕРКУЛЬОЗ; БУДИНКИ ІНВАЛІДІВ (ВІДДІЛЕННЯ) ДЛЯ ХВОРИХ НА ТУБЕРКУЛЬОЗ; НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ ДЛЯ ІНВАЛІДІВ, ХВОРИХ НА ТУБЕРКУЛЬОЗ		
Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах (у тому числі у лікувально-трудових майстернях і підсобних сільських господарствах)		
1.	Бібліотекар	7
2.	Гардеробник, зайнятий у гардеробній для хворих	7
3.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	7
4.	Інструктор з культмасової роботи, культорганізатор	7
5.	Керівник музичних установ соціального захисту населення	7
6.	Кастелянка	7
7.	Лікар-фтизіатр, який систематично виконує рентгенодіагностичні дослідження	11
8.	Майстер лікувально-виробничих (трудових) майстерень та підсобних сільських господарств	7
9.	Опалювач, зайнятий опаленням печей безпосередньо у відділеннях та у спальних кімнатах для туберкульозних та інфекційних хворих	4

10.	Обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, мийник посуду, робітник з обслуговування лазні, сестра-господиня, нянька, помічник вихователя, прибиральник виробничих приміщень)	7
11.	Перукар (перукар-модельєр 2 і 1 класу)	7
12.	Слюсар-сантехнік, зайнятий на роботах у туберкульозних та інфекційних установах	7
13.	Технік, електромеханік з ремонту та обслуговування медичного устаткування, електромеханік з ремонту та обслуговування електронної медичної апаратури, зайняті обслуговуванням та ремонтом фізіотерапевтичних та інших апаратів в інфекційних та туберкульозних відділеннях та кабінетах	4
14.	Технік та механік з обслуговування дихальних апаратів за умови постійної роботи у палатах	4
Протилепрозні установи та протилепрозні відділення, відділи, кабінети та пункти		
15.	Працівники клінічного подвір'я лепрозорію та протилепрозного відділення, відділу, кабінету, пункту	18
16.	Працівники господарського подвір'я лепрозорію	7
ПСИХІАТРИЧНІ (ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНІ), ГЕРІАТРИЧНІ, НЕЙРОХІРУРГІЧНІ, НАРКОЛОГІЧНІ ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАКЛАДИ ТА УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ, ПАЛАТИ ТА КАБІНЕТИ, А ТАКОЖ УСТАНОВИ (ВІДДІЛЕННЯ) СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНОГО ТА ГЕРІАТРИЧНОГО ТИПУ ТА СПЕЦІАЛЬНІ БУДИНКИ-ІНТЕРНАТИ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ЗВІЛЬНИЛИСЯ З МІСЦЬ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ		
Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах (у тому числі у лікувально-трудових майстернях та підсобних сільських господарствах)		

17.	Гардеробник, зайнятий у гардеробній для хворих	7
18.	Завідувач практики (виробничої, навчальної)	7
19.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	25
20.	Інструктор з культмасової роботи, культорганізатор, баяніст	25
21.	Кастелянка	7
22.	Керівник музичний (працівник), керівник гуртка установ соціального забезпечення	25
23.	Лаборант (у тому числі лікар-лаборант, керівник лабораторії)	11
24.	Лікар-керівник, його заступник - лікар (з ненормованим робочим днем), сестра медична головна	18
25.	Лікар (у тому числі лікар - керівник відділення, кабінету), крім лікаря-лаборанта	25
25a.	Лікар-дієтолог, сестра медична з дієти	7
26.	Майстер лікувально-виробничих (трудових) майстерень та підсобних сільських господарств для психічно хворих	25
27.	Науковий співробітник, який безпосередньо працює з хворими	25
28.	Молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лаборанта)	25
29.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри та обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, робітник з обслуговування лазні, нянька, прибиральник виробничих приміщень)	25
30.	Перукар (перукар-модельєр 2 і 1 класу)	11
31.	Психолог та фізіолог, які безпосередньо	11

	працюють з хворими	
31а.	Реєстратор медичний, зайнятий в архіві	7
31б.	Сестра-господиня	7
ДИТЯЧІ ПСИХІАТРИЧНІ (ПСИХОНЕВРОЛОГІЧНІ) ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАКЛАДИ ТА УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ, ПАЛАТИ ТА КАБІНЕТИ (КРІМ ПРИЗНАЧЕНИХ ДЛЯ ЛІКУВАННЯ ДІТЕЙ З УРАЖЕННЯМ ЦЕНТРАЛЬНОЇ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ БЕЗ ПОРУШЕННЯ ПСИХІКИ); УСТАНОВИ, ВІДДІЛЕННЯ: СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ, ШКОЛИ (КЛАСИ), ШКОЛИ-ІНТЕРНАТИ (КЛАСИ), ДИТЯЧІ БУДИНКИ (ГРУПИ), ДИТЯЧІ БУДИНКИ-ІНТЕРНАТИ (ГРУПИ), ДИТЯЧІ САДКИ (ГРУПИ), ЯСЛА-САДКИ (ГРУПИ), ЯСЛА (ГРУПИ) ТА БУДИНКИ ДИТИНИ (ГРУПИ) ДЛЯ РОЗУМОВО ВІДСТАЛИХ ДІТЕЙ ТА ДІТЕЙ З УРАЖЕННЯМ ЦЕНТРАЛЬНОЇ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ З ПОРУШЕННЯМ ПСИХІКИ. ДИТЯЧІ БУДИНКИ-ІНТЕРНАТИ ДЛЯ СЛІПИХ ТА ГЛУХОНІМИХ ДІТЕЙ		
Працівники, які безпосередньо зайняті обслуговуванням хворих в установах та підрозділах (у тому числі у лікувально-трудових майстернях та підсобних сільських господарствах)		
32.	Гардеробник, який працює у гардеробній для хворих	7
33.	Інструктор з організаційно-масової роботи, культорганізатор, баяніст	25
34.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	25
35.	Кастелянка	7
36.	Лікар (у тому числі керівник відділення, кабінету), крім лікаря-лаборанта	25
37.	Лікар-керівник, його заступник-лікар (з ненормованим робочим днем)	18
38.	Лаборант (у тому числі лікар-лаборант, керівник лабораторії)	11
39.	Майстер лікувально-виробничих (трудових) майстерень	25
40.	Науковий співробітник, який безпосередньо	25

	працює з хворими	
41.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри та обслуговуючий персонал (буфетник, офіціант, робітник з обслуговування лазні, нянька, помічник вихователя, прибиральник виробничих приміщень)	25
42.	Молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лаборанта)	25
43.	Перукар (перукар-модельєр 2 і 1 класу)	11
44.	Психолог та фізіолог, які безпосередньо працюють з хворими	11
45.	Сестра-господиня	25
45a.	Реєстратор медичний, зайнятий в архіві	7
БЮРО СУДОВО-МЕДИЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ, ПАТОЛОГОАНАТОМІЧНІ ВІДДІЛЕННЯ ТА ЛАБОРАТОРІЇ (ПРОЗЕКТОРСЬКІ ТА МОРГИ)		
Працівники, зайняті на роботах з трупами та трупним матеріалом		
46.	Прибиральник виробничих приміщень	7
47.	Працівники науково-дослідних інститутів, які працюють у прозекторських та моргах, а також працівники кафедр нормальної, патологічної та топографічної анатомії, судової медицини та оперативної хірургії	7
МЕДИКО-СОЦІАЛЬНІ ЕКСПЕРТНІ КОМІСІЇ (МСЕК) ТА ШТАТНІ ВІЙСЬКОВО-МЕДИЧНІ КОМІСІЇ (ВМК)		
Загальні та спеціалізовані МСЕК (крім МСЕК для туберкульозних та психічно хворих) та ВМК		
48.	Лікар	7
Спеціалізовані МСЕК для туберкульозних та психічно хворих		
49.	Лікарі МСЕК для:	
	туберкульозних хворих	7
	психічно хворих	25
50.	Молодші спеціалісти з медичною освітою та	

	молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри МСЕК для:	
	туберкульозних хворих	7
	психічно хворих	25
ЗАКЛАДИ (ВІДДІЛЕННЯ) ПЕРЕЛИВАННЯ КРОВІ, ШВИДКОЇ ТА ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ		
51.	Водій автомобіля	4
52.	Евакуатор станцій та відділень швидкої медичної допомоги міст Києва, Севастополя, Сімферополя та міст з населенням понад 1 мільйон чоловік	4
53.	Лікар-психіатр, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, зайнятий поданням медичної допомоги та евакуацією психічно хворих, водій автомобіля, який одночасно виконує обов'язки санітара з евакуації психічно хворих	25
54.	Водій автомобіля, який одночасно виконує обов'язки санітара з евакуації інфекційних хворих	7
55.	Радіооператор, який працює на станціях та відділеннях швидкої медичної допомоги:	
	міст Севастополя, Сімферополя та міст з населенням понад 1 мільйон чоловік	7
	інших міст	4
56.	Працівники боксованих операційних та боксів, зайняті заготівлею, переробкою та сушінням крові, її препаратів та кровозамінників	7
СТОМАТОЛОГІЧНА ПРАКТИКА		
57.	Ливарник та полірувальник	4
САНІТАРНО-ПРОФІЛАКТИЧНІ УСТАНОВИ		

Працівники, безпосередньо зайняті на роботах з проведення санітарно-профілактичних та протиепідемічних заходів		
58.	Водій автомобіля, зайнятий евакуацією інфекційних хворих	4
59.	Водій автомобіля, який обслуговує рухому дезінфекційну установку	7
60.	Інженер і технік дезінфекційного та вентиляційного устаткування	7
61.	Комірник, інструктор-дезінфектор, дезінфектор, зайняті фасуванням і зберіганням дезінфекційних засобів	7
62.	Лаборант та препарататор з приготування дератизаційних принад	7
63.	Лікар-епідеміолог, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри обсерватора та ізолятора санітарно-карантинного пункту	7
64.	Лікар-епідеміолог та його помічник, лікар-дезінфекціоніст, біолог, ентомолог, інструктор-дезінфектор, дезінфектор, зайняті у осередковій, камерній та профілактичній дезінфекції, дезінсекції, дератизації (у тому числі керівник підрозділу), санітарка камерної дезінфекції	7
65.	Лікар-епідеміолог, лікар-паразитолог, ентомолог, а також їх помічники; біолог, зоолог, дезінфектор та інструктор-дезінфектор, лаборант, лікар-лаборант	7
66.	Лікар (у тому числі керівник), молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, ентомолог, біолог, зоолог, віварник відділу особливо небезпечних інфекцій; лікар-епідеміолог, лікар-вірусолог, лікар-бактеріолог (у тому числі керівник структурного підрозділу),	18

	ентомолог, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, віварник, які безпосередньо працюють з живими культурами (зараженими тваринами): бруцельозу, вірусного гепатиту, геморагічної гарячки, жовтої гарячки, ку-гарячки та інших рикетсіозів, меліойдозу, менінгіту, натуральної віспи, орнітозу, поліомієліту, пситакозу, сапу, сибірки, висипного тифу, туляремії, вуличного сказу та енцефалітів, а також в осередках та ензоотичних районах з цими захворюваннями	
67.	Лікар (у тому числі керівник), молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри бактеріологічної та вірусологічної лабораторії (відділення); лікар-бактеріолог, лікар-вірусолог, лаборант з бактеріології (вірусології)	7
68.	Лікар санітарний із загальної гігієни (всіх найменувань) і його помічники	7
69.	Начальник, лаборант, інструктор-дезінфектор, дезінфектор, епідеміолог, ентомолог та помічник ентомолога ентомологічного загону з боротьби з кліщовим енцефалітом та трансмісійними захворюваннями	18
70.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри санпропускників (душових, лазень)	7
71.	Молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, зайнятий евакуацією інфекційних хворих, водій автомобіля 2 і 1 класу, який також виконує обов'язки санітара під час евакуації інфекційних хворих	7

72.	Працівники центрів з профілактики та боротьби із СНІДом закладів та спеціалізованих відділень закладів охорони здоров'я, що призначені для лікування хворих СНІДом та ВІЧ-інфікованих, а також лабораторій, кабінетів, відділів, відділень та закладів охорони здоров'я, на які покладено органами охорони здоров'я обстеження населення з ВІЧ-інфекцій та дослідження крові, біологічних рідин, отриманих від хворих СНІДом та ВІЧ-інфікованих	18
73.	Працівники санітарно-епідеміологічних та лікувально-профілактичних установ, безпосередньо зайняті профілактичною, поточною, остаточною та камерною дезінфекцією, а також боротьбою з гризунами, комарами, кліщами та гнусом	7

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

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

74.	Автоклавник	18
75.	Апаратник стерилізації	18
76.	Директор (начальник) установи та його заступник з науки, виробництва	32
77.	Завідувач (начальник) лабораторії та відділу (відділення)	32
78.	Інструктор-дезінфектор	18
79.	Лаборант	18
80.	Лікар ветеринарний	32
81.	Лікар, зоолог, ентомолог	32
82.	Науковий співробітник	32
83.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри	7

84.	Препаратор	18
85.	Технічний керівник	32
86.	Інші працівники протичумних установ	7
ФІЗІОТЕРАПЕВТИЧНІ КАБІНЕТИ (ВІДДІЛЕННЯ)		
87.	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування та слюсар-ремонтник, зайняті обслуговуванням приміщень з вуглекислими ваннами, а також слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, механік та камеронник, зайняті обслуговуванням підвалів та нагрівальних приладів у цих приміщеннях	7
88.	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування та слюсар-ремонтник, зайняті обслуговуванням приміщень з сірководневими та сірчистими ваннами, а також слюсар-ремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, механік та камеронник, зайняті обслуговуванням підвалів та нагрівальних приладів у цих приміщеннях	7
89.	Електромеханік з ремонту та обслуговування електронної медичної апаратури та технік, які працюють із світлолікувальними, ультрависокочастотними та надвисокочастотними апаратами	4
90.	Кастелянка, швейцар, які працюють у приміщеннях з вуглекислими, сірководневими та сірчистими ваннами	4
91.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, безпосередньо зайняті на роботах з медичними генераторами УВЧ потужністю 200 Вт та більше	11

92.	Прибиральник виробничих приміщень, зайнятий на роботах у спеціальних приміщеннях з вуглекислими ваннами; у приміщеннях грязеторфолікарень та озокеритолікарень; у приміщеннях з сірководневими та сірчистими ваннами	7
93.	Машиніст насосних установок, зайнятий на роботах із сірководневими та сірчистими водами, лікувальними грязями	7
94.	Машиніст насосних установок, зайнятий обслуговуванням вуглекислих ванн	7
95.	Робітники, зайняті підвезенням та підігріванням грязі та очищенням брезентів від лікувальної грязі та озокериту	7
96.	Прибиральник виробничих приміщень та робітники, зайняті на роботах у приміщеннях, де розташовані змішувачі, резервуари, насосні, трубопроводи та оголовки бурових свердловин вуглекислих, сірководневих та сірчистих вод	7
97.	Слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, які обслуговують приміщення грязевих процедур	7
КАРАНТИННІ РОЗПІДНИКИ ДЛЯ МАВП, ЩО ВВОЗЯТЬСЯ З-ЗА КОРДОНУ		
98.	Лікар ветеринарний, фельдшер ветеринарний, зоотехнік, віварник, безпосередньо зайняті обслуговуванням мавп	7
ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОЩУВАННЯ ТА ОБРОБЛЕННЯ МЕДИЧНИХ П'ЯВОК		
99.	Лаборант, робітник, зайнятий вирощуванням медичних п'явок, машиніст мийних машин, укладальник-пакувальник, прибиральник виробничих приміщень	4
ВИРОБНИЦТВО БАКТЕРІЙНИХ ТА ВІРУСНИХ ПРЕПАРАТІВ,		

**ПРЕПАРАТІВ КРОВІ, КРОВОЗАМІННИКІВ ТА ЖИВИЛЬНИХ
СЕРЕДОВИЩ**

100.	Контролер та переглядач ампул з ін'єкційними розчинами у разі роботи у затемнених приміщеннях	4
101.	Працівники виробництва, які безпосередньо працюють з живими культурами енцефалітів, менінгіту, вуличного сказу, жовтої гарячки, пситакозу, орнітозу, поліомієліту, натуральної віспи, геморагічної гарячки, вірусного гепатиту, висипного тифу, ку-гарячки та інших рикетсіозів, а також холери, сибірки, сапу, меліюдозу, бруцельозу та туляремії, або тваринами, інфікованими цими інфекціями	18
102.	Працівники виробництва, які безпосередньо працюють з живими культурами збудників інфекційних захворювань (крім зазначених у попередньому пункті), з отруйними продуктами тваринного та бактерійного походження (токсини), із сухими діагностичними середовищами та живильними середовищами, а також з інфікованими тваринами та матеріалами	7
103.	Працівники, зайняті на роботах у боксах	7
104.	Працівники, безпосередньо зайняті обробленням, очищенням та концентрацією сироваток	7
105.	Працівники, безпосередньо зайняті на роботах у холодильних камерах	7
106.	Слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, зайняті на роботах у виробничих цехах	4

**ПРИЙМАЛЬНИКИ-РОЗПОДІЛЬНИКИ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ
ТА ВИХОВАЛЬНО-ТРУДОВІ КОЛОНІЇ**

107.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною	7
------	---------------------------------------	---

	освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри	
ПРИЙМАЛЬНИКИ-РОЗПОДІЛЬНИКИ, СПЕЦІАЛЬНІ ПРИЙМАЛЬНИКИ ТА КАМЕРИ ПОПЕРЕДНЬОГО УВ'ЯЗНЕННЯ		
108.	Лікар та молодші спеціалісти з медичною освітою	7
ЛІКУВАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОФІЛАКТОРІЇ ДЛЯ ПРИМУСОВОГО ЛІКУВАННЯ ОСІБ, ХВОРИХ НА ХРОНІЧНИЙ АЛКОГОЛІЗМ ТА НАРКОМАНІЮ		
109.	Лаборант (у тому числі лікар-лаборант)	11
110.	Лікар (у тому числі керівник відділення, кабінету), крім лікаря-лаборанта	25
111.	Молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лаборанта та статистика медичного) та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри	25
112.	Сестра-господиня	7
113.	Статистик медичний	7
ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ТА УСТАНОВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ТА ОСВІТИ		
114.	Акушерка, яка працює у стаціонарі пологового будинку, пологового відділення (палати), медпункті, лазареті, фельдшерсько-акушерському пункті; фельдшер, який працює у фельдшерсько-акушерському пункті, військовій частині	7
115.	Гардеробник, який працює у радонолікарні	4
116.	Дезінфектор, зайнятий роботами на вогневій, камерній і профілактичній дезінфекції, дезінсекції, дератизації в лікувально-профілактичних установах	7
117.	Електромеханік з ремонту та обслуговування медичного рентгенівського	7

	устаткування, зайнятий ремонтом, настроюванням та регулюванням рентгенівських апаратів та установок	
118.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій системи соціального захисту:	
	хворих туберкульозом	7
	психохроніків	25
119.	Інструктор виробничого навчання установ (відділень) системи соціального захисту населення:	
	дитячих	7
	неврологічного, геріатричного типу та спеціальних	25
120.	Кастелянка, яка працює у радонолікарні	4
121.	Керівники і фахівці, які безпосередньо працюють у лікувальних барокамерах	11
122.	Лікар-анестезіолог-реаніматолог, сестра-анестезист медична, а також лікар та молодші спеціалісти з медичною освітою (крім лікаря-лаборанта та лаборанта) відділень (груп) анестезіології-реанімації та палат для реанімації та інтенсивної терапії	11
123.	Лікар - дільничний терапевт, лікар загальної практики - сімейний лікар, лікар-педіатр, лікар-онколог, лікар-невропатолог; лікар-акушер-гінеколог, який працює у стаціонарі; лікар, який працює в оздоровчому пункті та медпункті, лікар - дільничний терапевт цехової лікувальної дільниці; лікар-терапевт підлітковий, лікар кабінету антипобічних щеплень; лікар - завідувач відділення (відділу, лабораторії, кабінету, покоїв); лікар - терапевт дільничний та районний (сільського району), які працюють у лікарні, амбулаторії в сільській місцевості, а також	7

	лікар, який працює у госпіталі, лазареті, медсанбаті та медсанроті, розташованих у районних центрах та населених пунктах, що належать до сільської місцевості	
124.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у підземних оздоровчих пунктах	7
125.	Керівники і фахівці, які безпосередньо беруть участь в операціях із застосуванням апаратів "Штучне серце", "Штучна нирка", "Штучні легені" та дихальних центрів	7
126.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у венерологічних стаціонарах закритого типу	11
127.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри та препарататор із збирання та оброблення крові, які працюють у боксах	7
128.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у амбулаторіях та оздоровчих пунктах на штучних островах нафторозробок	7
129.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою та молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри, які працюють у лікувально-профілактичних установах (відділеннях, групах), установах (відділеннях, групах) соціального забезпечення, установах (групах) освіти для дітей з фізичними вадами або з ураженням центральної	7

	нервової системи з порушенням опорно-рухового апарату без порушення психіки	
130.	Інструктор з організаційно-масової роботи, який працює у відділеннях та палатах для хворих з ураженням спинного мозку та хребта (спинальних хворих) у лікувально-профілактичних установах та будинках інвалідів	7
131.	Лікар, молодші спеціалісти з медичною освітою, які працюють в барокамерах та кесонах	11
132.	Лікар, який працює в закладах і установах охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення та будинку відпочинку	7
133.	Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	7
134.	Молодші медичні сестри з догляду за хворими, молодші медичні сестри закладів і установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	7
134a.	Нянька у дитячих яслах та ясельних групах ясел-садків	7
135.	Персонал центрів і відділень мікрохірургії, який безпосередньо виконує хірургічні операції з імплантації пальців, кісток, сегментів кінцівок у пластичній мікрохірургії, мікросудинній хірургії	11
136.	Працівники лабораторій, відділень та відділів, зайняті заготовленням та консервуванням трупної крові та трупних тканин	7
137.	Сестра-господиня, яка працює у радонолікарні	4
138.	Сестра медична з дієтичного харчування та працівник молочної кухні, які працюють біля печі та автоклавів	7

139.	Слюсар-ремонтник, механік, електромеханік з ремонту та обслуговування медичного устаткування та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, зайняті на роботах у цехах, відділеннях, відділах та лабораторіях, де всі основні працівники мають право на щорічну додаткову відпустку	4
140.	Швейцар, який працює у радонолікарні	4
ТОВАРИСТВО ЧЕРВОНОГО ХРЕСТА		
141.	Сестра медична патронажна, молодша сестра медична патронажна	7
XVIII. РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ТОВАРАМИ		
Працівники аптек (у тому числі, які перебувають у штаті установ охорони здоров'я та соціального забезпечення)		
1.	Завідувач (начальник) аптеки лікувально-профілактичної установи, будинку інвалідів та його заступник, які безпосередньо зайняті виготовленням та контролем ліків	7
2.	Завідувач відділу (відділення) та його заступник, не звільнені від виконання виробничих обов'язків	7
3.	Завідувач (начальник) аптеки V групи, аптечного пункту	7
4.	Провізор, укладальник-пакувальник, фармацевт, крім зайнятих тільки відпусканням ліків без рецептів лікаря та інших товарів аптечного асортименту	7
5.	Провізор, фармацевт, фармацевт молодший, зайняті відпусканням ліків без рецепту лікаря та виробів медичного призначення, мийник посуду й ампул, продавець аптечного кіоску	7
Працівники аптечних баз та складів		
6.	Завідувач відділу отруйних і наркотичних	7

	лікувальних засобів та його заступник, провізор, фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник, зайняті фасуванням, дробленням, відважуванням та відмірюванням отруйних та наркотичних засобів	
7.	Провізор, фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник, мийник посуду й ампул	7
8.	Фармацевт, провізор та укладальник-пакувальник, зайняті безпосередньо приготуванням, фасуванням та контролем за медикаментами	7
Працівники контрольно-аналітичних лабораторій		
9.	Завідувач контрольно-аналітичних лабораторій та його заступник, які безпосередньо виконують роботи з аналізу	7
10.	Мийник посуду та ампул	7
11.	Провізор, лаборант	7
12.	Фармацевт, фармацевт молодший, укладальник-пакувальник	7

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства праці
та соціальної політики України
від 30 січня 1998 р. N 16

Зареєстровано

в Міністерстві юстиції України
30 січня 1998 р. за N 57/2497

ПОРЯДОК

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

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

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

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

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

4. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці і базується на результатах гігієнічної оцінки умов праці за показниками та критеріями, що затверджені наказом

Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 року N 383/55 "Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів" та зареєстровані в Міністерстві юстиції України 28 січня 1998 року (N 50/2490).

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

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

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

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

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

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

9. Додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу.

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

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

11. Внесення змін і доповнень до Списку проводиться у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. N 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і

посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці".

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я

**Наказ Міністерства охорони здоров'я України
від 25 травня 2006 року N 319**

**Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
9 червня 2006 р. за N 696/12570**

Із змінами і доповненнями, внесеними
наказом Міністерства охорони здоров'я України
від 28 серпня 2006 року N 580

Додатково див. оголошення

("Офіційний вісник України", N 64, 5 вересня 2008 р.),
постанову Окружного адміністративного суду міста Києва
від 10 лютого 2009 року

Відповідно до статті 51 Кодексу законів про працю України (із змінами), пункту "з" статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я (із змінами) **НАКАЗУЮ:**

1. Установити такі норми робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я:

1.1. **38,5 години на тиждень** для керівників структурних підрозділів (відділень, відділів, лабораторій, кабінетів тощо) з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою освітою, керівників закладів охорони здоров'я з числа фахівців з базовою та неповною вищою освітою, лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу), медичних реєстраторів, дезінфекторів закладів охорони здоров'я (структурних підрозділів) за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці:

(абзац перший підпункту 1.1 пункту 1 із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України від 28.08.2006 р. N 580)

- лікарняних, санаторно-курортних закладів, профілакторіїв;
- амбулаторно-поліклінічних закладів (за винятком лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих);
- закладів переливання крові, швидкої та екстреної і консультативної медичної допомоги, медицини катастроф;
- санітарно-профілактичних закладів;

- молочних кухонь, будинків дитини, дитячих будинків;
- шкіл, дитячих садків (ясел), ліцеїв, коледжів, інших закладів та установ освіти і соціального захисту населення;
- інформаційно-аналітичних центрів медичної статистики;
- бюро судово-медичної експертизи;
- клінік, лабораторій та інших структурних підрозділів охорони здоров'я науково-дослідних інститутів, вищих навчальних закладів III - IV рівнів акредитації.

1.2. 33 години на тиждень для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих:

- амбулаторно-поліклінічних закладів;
- амбулаторно-поліклінічних підрозділів лікувально-профілактичних закладів, пунктів охорони здоров'я (здоровпунктів), фельдшерських та фельдшерсько-акушерських пунктів (у тому числі сільських та селищних рад);
- центрів (бюро) медико-соціальної експертизи, лікарсько-консультаційних комісій;
- лікарів та середнього медичного персоналу, які працюють на протязі всього робочого часу на медичних генераторах ультракороткохвильової частоти потужністю більше ніж 200 ват.

У ті дні, коли згідно з графіком роботи або правилами внутрішнього трудового розпорядку ці лікарі працюють у стаціонарі (чергування), на дільниці, проводять санітарно-просвітню та профілактичну роботу, диспансеризацію, тривалість їх робочого дня встановлюється за пунктом 1.1 цього наказу.

1.3. 40 годин на тиждень:

- для керівників закладів та установ охорони здоров'я, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відділів, служб та інших підрозділів (за винятком лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою - керівників структурних підрозділів та закладів охорони здоров'я, у тому числі амбулаторно-поліклінічних), головних фахівців (головних медичних сестер, головних фельдшерів, головних інженерів, головних енергетиків, головних технологів тощо), фахівців, технічних службовців та робітників (за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці);
- для провізорів, фармацевтів аптек, зайнятих тільки відпусканням ліків та інших товарів аптечного асортименту;
- для молодших медичних сестер, молодших медичних сестер з догляду за хворими, сестер-господарок (за винятком тих, хто працює із шкідливими умовами праці).

1.4. 18 годин на тиждень:

- для вчителів I - XII класів шкіл, вчителів-дефектологів та логопедів, вчителів-логопедів закладів охорони здоров'я (крім будинків дитини).

(підпункт 1.4 пункту 1 із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України від 28.08.2006 р. N 580)

1.5. 20 годин на тиждень:

- для завідувачів логопедичних пунктів, логопедів, вчителів-логопедів будинків дитини.

(підпункт 1.5 пункту 1 із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України від 28.08.2006 р. N 580)

1.6. 24 години на тиждень:

- для музичних керівників, концертмейстерів, акомпаніаторів, культорганізаторів.

1.7. 25 годин на тиждень:

- для вихователів будинків дитини (груп) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку;

30 годин на тиждень:

- для вихователів закладів охорони здоров'я та будинків дитини.

Для педагогічних працівників норма робочого часу на тиждень встановлена з урахуванням педагогічної (викладацької) роботи, що відповідає тарифній ставці.

(підпункт 1.7 пункту 1 у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України від 28.08.2006 р. N 580)

1.8. 36 годин на тиждень:

- для вихователів-методистів закладів охорони здоров'я.

(підпункт 1.8 пункту 1 із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України від 28.08.2006 р. N 580)

2. Перелік професій і посад, для яких застосовується ненормований робочий день, установлюється колективним договором.

3. Напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні тривалість роботи не може перевищувати 5 годин (стаття 53 Кодексу законів про працю України).

4. Норми робочого часу, установлені в цьому наказі, застосовуються для медичних працівників незалежно від відомчого підпорядкування та форм власності.

5. Для працівників, які працюють у закладах (структурних підрозділах) і на посадах у шкідливих умовах праці, установлюється скорочена тривалість робочого тижня відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року N 163 "Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня", на підставі результатів атестації робочих місць, порядок проведення якої

затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року N 442 "Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці".

6. Уважати такою, що не застосовується на території України, постанову Ради Народних Комісарів СРСР від 11 грудня 1940 року N 2499 "Про тривалість робочого дня медичних працівників".

7. Директору Департаменту економіки, фінансів та майнових відносин Карамушці Л. І. забезпечити державну реєстрацію наказу в Міністерстві юстиції України.

8. Контроль за виконанням наказу покласти на першого заступника Міністра охорони здоров'я України Весельського В. Л.

Міністр

Ю. Поляченко

ПОГОДЖЕНО:

**Заступник Міністра праці та
соціальної політики України**

В. І. Тьоткін

**Перший заступник Міністра
освіти і науки України**

Б. М. Жебровський

**Голова Центрального комітету
профспілки працівників охорони
здоров'я України**

Т. Л. Казаріна

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 14.04.2008 р. N 235/0/15-08/13

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

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

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

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

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

Зазначена норма 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).

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

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

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

Порядок надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей

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

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

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

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

Наприклад, якщо одинока мати, яка сама виховує дитину, не користувалася зазначеною соціальною відпусткою, вона має на неї

право починаючи з 2004 р. - тривалістю 7 календарних днів за кожен рік до виповнення дитиною повноліття.

Визначення віку дітей для права на отримання додаткової соціальної відпустки

Право на додаткову соціальну відпустку залежить від віку дитини. Статтею 19 Закону України "Про відпустки" визначено вік дітей тільки для такої категорії, як "жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років". Вік дитини-інваліда, всиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокої матері (батька) цим Законом не встановлено, тому слід керуватися загальними нормами законодавства. Згідно зі ст. 1 Закону України "Про охорону дитинства" та ст. 2 Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" дитина - це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Тому жінка, яка працює і має дитину-інваліда; всиновлену дитину; одинока мати, яка виховує дитину без батька; батько, який виховує дитину без матері, мають право на цю відпустку до досягнення дитиною повноліття. Згідно з п. 2 ст. 243 Сімейного кодексу України опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування - над дитиною віком від 14 до 18 років.

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

Умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки одинокій матері

Поняття одинокої матері визначено в постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. 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" таке визначення одинокої матері для реалізації норм цього Закону не має застосовуватись, оскільки в п. 5 ч. 12 ст. 10 цього Закону визначено поняття одинокої матері як такої, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одинокої (Ротань В., Зуб. І, Стичинський Б., Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: 6-те вид., доп. і перероб. - К.: А. С. К., 2006).

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

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

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

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

Як передбачено ст. 158 Сімейного кодексу України, за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкування з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї. Рішення про це орган опіки та піклування

ухвалює на підставі вивчення умов життя батьків, їхнього ставлення до дитини, інших обставин, що мають істотне значення.

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

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

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

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

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

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

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

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

Зазначені умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки застосовуються і до батька, який виховує дитину без матері (одиноким батьком слід вважати чоловіка, який не

перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини записаний як її батько, вдівця, розлученого чоловіка, що виховує дитину без матері.

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

Згідно з ч. 2 ст. 19 Закону України "Про відпустки" за наявності кількох підстав для надання додаткової соціальної відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 14 календарних днів.

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

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

Так, одинока мати, в 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

ЗМІСТ

I. ВСТУП	2 ст.
II. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ З УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	3 ст.
1. Правові підстави для укладання колективного договору	3 ст.
2. Установи, в яких потрібно укладати колективний договір	4 ст.
3. Сторони укладення колективного договору.....	4 ст.
4. Порядок підготовки колективного договору до укладення	5 ст.
5. Що потрібно робити, коли не прийнято узгоджене рішення під час переговорів щодо укладення колективного договору	8 ст.
6. Участь працівників підприємства в обговоренні проекту	9 ст.
7. Перелік питань, які повинні регулюватися колективним договором	10 ст.
8. Положення нормативно-правових актів, які потрібно передбачити в колективному договорі	11 ст.
9. Положення колективного договору, які можуть бути викладені у вигляді додатків	17 ст.
10. Порядок розгляду проекту колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу	17 ст.
11. Порядок реєстрації підписаного колективного договору в органах державної влади.....	18 ст.
12. Набрання чинності колективним договором і термін його дії	19 ст.
13. Порядок внесення змін і доповнень до колективного договору	19 ст.
14. Контроль за виконанням колективного договору.....	20 ст.
15. Відповідальність за порушення норм законодавства щодо укладення колективного договору	20 ст.
16. Повноваження виборного органу профспілкової організації при відмові власника або уповноваженого ним органу укладати колективний договір, угоду чи ухиленні від ведення переговорів...	22 ст.
17. Повноваження виборного органу профспілкової організації при невиконанні зобов'язань за колективним договором	22 ст.
III. МАКЕТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ УСТАНОВИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я (З ДОДАТКАМИ)	24 ст.

IV. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА.....	56 ст.
1. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. №3356-ХІІ	56 ст.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95- Верховна Рада України	66 ст.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР	79 ст.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження списків виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку» від 17.11.1997 р. №1290 (Витяг)	101 ст.
5. 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, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 р. №16	120 ст.
6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» від 25.05.2006 року №319	122 ст.
7. Роз'яснення щодо застосування статті 19 Закону України "Про відпустки" (додаткові відпустки працівникам, які мають дітей), лист Міністерства праці і соціальної політики України від від 14.04.2008 р. №235/0/15-08/13.....	126 ст.