



*матеріали
сесії наради 24.10.11р*

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Департамент економіки та фінансування

01135, м. Київ, проспект Перемоги, 10
Тел. (044) 486 2442, факс (044) 236 1049
ministry@mon.gov.ua

20.09.2011 № 10/2-666
На № _____ Від _____

Харківська обласна організація профспілки
працівників освіти і науки України
61200, м. Харків, пл. Конституції, 1,
Палац праці

У департаменті економіки та фінансування Міністерства розглянули Ваш лист від 22.06.2011 № 04/2-336 щодо встановлення надбавки, передбаченої постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373, методистам методичного кабінету при відділі освіти та повідомляємо.

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» з 1 вересня 2011 р. передбачено встановлення надбавки у розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування. Зазначена надбавка встановлюється і методистам методичних кабінетів відділів освіти.

/Директор департаменту

С.В. Даниленко

Тарасенко О.О.
4862436



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

01035, м. Київ, пр. Перемоги, 10 тел. (044) 486 1442, факс (044) 276 1029, ministry@mon.gov.ua

Від 201010 № 111-9820

На М _____ від _____

Заступнику голови Харківської
обласної організації профспілки
Борисенку С.О.

Щодо питань працевлаштування
випускників вищих навчальних закладів

На виконання резолюції заступника Міністра Кабінету Міністрів Ю.А.Авксентьєва щодо розгляду вашого звернення від 10.09.2010 №01-471/1 про умови працевлаштування випускників вищих навчальних закладів Міністерство освіти і науки висловлює позицію, що ґрунтується на правових засадах і гарантіях, встановлених Конституцією України та законами України.

Відповідно до статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією України та законами України.

У статті 53 Конституції України зазначено, що держава забезпечує доступність та безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється.

Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка вимушується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Підтвердженням цього є і конвенції Міжнародної організації праці. Зокрема, конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», що набула чинності для України 10 серпня 1956 року зобов'язує державу не допускати примусової праці.

Згідно зі статтею 1 Міжнародної Конвенції "Про скасування примусової праці" № 105, що ратифікована Законом України від 05.10.2000 № 2021-III, держава "зобов'язується скасувати ... обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми ... як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку".

Водночас, відповідно до частини 2 статті 52 Закону України "Про освіту" випускники вищих навчальних закладів, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направляються на роботу і зобов'язані відпрацювати за направленням і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України № 992 від 22.08.1996 року затверджено Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.

Пункт 14 зазначеного Порядку встановлює, що у разі неприбуття молодого фахівця за направленням або відмови без поважної причини приступити до роботи за призначенням, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, звільнення за власним бажанням протягом трьох років випускник зобов'язаний відшкодувати у встановленому порядку до державного бюджету вартість навчання та компенсувати замовникові всі витрати.

Стаття 56 Закону України "Про вищу освіту" гарантує випускникам вищого навчального закладу, що його працевлаштування повинно здійснюватись за направленням вищого навчального закладу відповідно до угоди між замовником, керівником навчального закладу та випускником. **Закон не містить умов про обов'язковість трирічного відпрацювання та відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету вартості навчання, компенсації замовникові витрат у разі неприбуття молодого фахівця за направленням або відмови його без поважної причини приступити до роботи за призначенням, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни чи звільнення за власним бажанням з роботи протягом трьох років.**

Таким чином, стаття 52 Закону України "Про освіту" та порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 року № 992, за своїм змістом суперечать Конституції України, Міжнародній Конвенції "Про скасування примусової праці" та статті 56 Закону України "Про вищу освіту".

Окрім цього, рішенням Конституційного Суду України від 04.03.2004 року у справі про доступність та безоплатність освіти визначено, що безоплатність вищої освіти у державних і комунальних навчальних закладах необхідно розуміти як можливість здобуття освіти у цих закладах без оплати, тобто без внесення плати у будь-якій формі за освітні послуги.

Безоплатність вищої освіти означає, що громадянин має право здобути її відповідно до стандартів вищої освіти без внесення плати в державних і

комунальних навчальних закладах на конкурсній основі в межах обсягу підготовки фахівців для загальносуспільних потреб (державне замовлення).

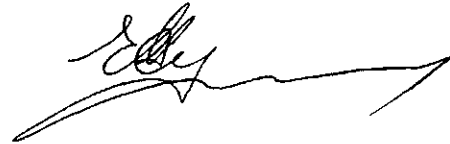
Обов'язковість відпрацювання або відшкодування вартості навчання випускником вищого навчального закладу призводить до порушення конституційного права громадян на працю, що вільно обирається громадянином або на яку він вільно погоджується (частина перша статті 43 Конституції України) та право на безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (стаття 53 Конституції України).

Грунтуючись на вищезазначених документах, випускникові вищого навчального закладу не може бути відмовлено у звільненні за власним бажанням, навіть якщо його працевлаштування у заклади освіти відбулось згідно з угодою.

Із-за відсутності механізму, який би зобов'язав випускника вищого навчального закладу, підготовка якого здійснювалась за державним замовленням, повернути одержану адресну грошову допомогу чи відшкодувати до державного бюджету вартість навчання та компенсувати замовникові всі понесені витрати за договором, будь-які матеріальні претензії до нього є неправомірними.

Додатково повідомляємо, що відповідно до діючого законодавства та нормативно-правової бази не визначена відповідальність адміністрації навчального закладу за звільнення випускника за власним бажанням без поважних причин у період дії трудового договору.

Заступник Міністра



Є.М. Суліма

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

19.04.2006 N 138

**Про затвердження Методичних рекомендацій
щодо застосування підсумованого обліку робочого часу**

На виконання пункту 3.4.52 плану роботи Міністерства праці та соціальної політики України на 2006 рік, затвердженого наказом від 20.02.2006 р. N 39, НАКАЗУЮ:

Затвердити Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, що додаються.

Міністр

І.Сахань

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства праці та соціальної
політики України
19.04.2006 N 138

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
щодо застосування підсумованого обліку робочого часу**

Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу розроблено на виконання пункту 3.4.52 плану роботи Міністерства праці та соціальної політики України на 2006 рік.

У методичних рекомендаціях викладено умови та порядок застосування підсумованого обліку робочого часу з урахуванням чинного законодавства.

Методичні рекомендації може бути використано підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання з метою більш ефективного використання робочого часу та засобів виробництва. В окремих галузях господарства може бути розроблено методичні рекомендації з урахуванням специфіки їхнього функціонування.

Методичні рекомендації розроблено Міністерством праці та соціальної політики України за участю Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин (м. Луганськ).

1. Відповідно до ст. 61 Кодексу законів про працю України (322-08) (далі - КЗпП) підсумований облік робочого часу запроваджується на безперервно діючих підприємствах, в установах і організаціях (далі - підприємствах), а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу.

2. Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а у разі його відсутності це питання відповідно до ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" (3356-12) може бути врегульовано колективним договором.

3. При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються роботодавцем і погоджуються з виборним органом первинної профспілкової організації, а в разі його відсутності можуть бути передбачені в колективному договорі. Графіки роботи (змінності) розробляються таким чином, щоб тривалість

робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин, передбаченого ст. 50 та 51 КЗпП (322-08).

4. Виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або в колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру і умов праці тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

5. При складанні змінних графіків роботи та визначенні тривалості робочої зміни роботодавець та виборний орган первинної профспілкової організації підприємства повинні враховувати характер і умови праці, коли перевтома працівника може становити загрозу життю та здоров'ю як самого працівника, так і його оточення.

6. Обліковий період устанавлюється в колективному договорі підприємства. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу, як правило, є місяць. В окремих випадках застосовуються інші облікові періоди - декада (10 календарних днів місяця), квартал, півріччя, рік тощо. У сільському господарстві (в рільництві) може застосовуватися розрахунковий річний період (від початку весняно-польових до закінчення осінньо-польових робіт). Для окремих категорій працівників морського, річкового та залізничного транспорту обліковим періодом може бути тур (час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки).

7. При підсумованому обліку робочого часу графіки роботи (змінності) мають розроблятися таким чином, щоб тривалість перерви в роботі між змінами була не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід) (частина перша ст. 59 КЗпП (322-08)), тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою, як сорок дві години (ст. 70 КЗпП). Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється (частина друга ст. 59 КЗпП).

8. В окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але не менше, як 12 годин на добу. На умовах, визначених колективним договором, невикористані години щоденного (міжзмінного) відпочинку підсумовуються і можуть бути надані як додаткові вільні від роботи дні протягом облікового періоду.

Час, відпрацьований понад нормальну тривалість робочого часу, визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом роботи згідно табелю обліку робочого часу та нормою тривалості робочого часу за обліковий період. Кількість додаткових вільних від роботи днів визначається шляхом ділення часу, відпрацьованого понад норму тривалості робочого часу, на нормальну тривалість робочого дня.

9. Графіками роботи на обліковий період мають бути передбачені дні щотижневого відпочинку. У місячному та інших облікових періодах, що перевищують місяць, кількість вихідних днів за графіками роботи (змінності) не повинна бути меншою, ніж кількість повних тижнів цього облікового періоду. Робота у визначені вихідні дні компенсується у порядку, передбаченому законодавством (ст. 72 КЗпП (322-08)).

10. При підсумованому обліку робочого часу час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі ст. 106 КЗпП (322-08).

Оплата за всі години надурочної роботи провадиться в кінці облікового періоду.

Робота понад норму робочого часу, передбаченого графіком в окремі дні, тижні, місяці облікового періоду, при збереженні норми робочого часу за обліковий період, не є надурочною роботою. Переробіток норми робочого часу, що виникає в окремі дні при підсумованому обліку, може компенсуватися додатковими днями відпочинку або відповідним зменшенням тривалості роботи в інші дні облікового періоду.

11. У разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП (322-08) за графіком включається в норму робочого часу за обліковий період, устанавлену на

підприємстві. Години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними і оплачуються в подвійному розмірі. Тому під час підрахунку надурочних годин у випадку підсумованого обліку робочого часу робота у святкові і неробочі дні, проведена понад установлену на підприємстві норму робочого часу, за обліковий період не враховується, оскільки вона вже оплачена в подвійному розмірі.

12. Підсумований облік робочого часу кожного, працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Облік робочого часу по кожному працівнику має провадитись наростаючим підсумком з початку встановленого облікового періоду. Норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем з розрахунку шестиденного робочого тижня, семигодинного робочого дня (чи відповідного скороченого робочого дня) з урахуванням скороченого робочого часу напередодні вихідних днів - до 5 годин і напередодні святкових і неробочих днів - на 1 годину.

У порядку, встановленому в колективному договорі, норма робочого часу за обліковий період може визначатися за графіком п'ятиденного робочого тижня. Ураховуючи те, що при п'ятиденному робочому тижні КЗпП (322-08) не передбачає встановлення конкретної тривалості щоденної роботи, норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення часу тривалості робочого дня на кількість робочих днів за календарем п'ятиденного робочого тижня, що припадають на цей період, з рівною тривалістю кожного робочого дня, з урахуванням її скорочення напередодні святкових і неробочих днів та вихідними днями в суботу і неділю.

Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою годин за цей період. При підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).

Наприклад:

На підприємстві встановлений обліковий період за квартал.

Норма тривалості робочого часу, розрахована за графіком п'ятиденного робочого тижня з вихідними днями у суботу та неділю та тривалості часу роботи протягом кожного робочого дня 8 годин при 40-годинному робочому тижні, враховуючи скорочення робочого часу напередодні святкових та неробочих днів, у першому кварталі 2006 року становитиме 494 години, з них у січні - 159 годин, в лютому - 160 годин, у березні - 175 годин.

Працівнику період з 13.03.2006 р. по 21.03.2006 р. (включно) не працював у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, тобто був відсутній на роботі відповідно до чинного законодавства за графіком п'ятиденного робочого тижня 56 годин.

У цьому випадку нормальна тривалість робочого часу, яку повинен відпрацювати цей працівник, становитиме в січні - 159 годин, в лютому - 160 годин, в березні - 119 годин (175 - 56), а всього за квартал 438 годин.

Якщо працівник фактично відпрацював у січні 176 годин, в лютому - 174 години, а в березні - 102 години, тобто всього за квартал 452 години, то кількість надурочних годин складатиме 14 годин (452 - 438).

В іншому випадку нормальна тривалість робочого часу працівника, який приступив до роботи на умовах підсумованого обліку робочого часу з 16 лютого 2006 року, становитиме за графіком роботи п'ятиденного робочого тижня у лютому 72 години, а у березні - 175 годин. За таких умов, якщо працівник, наприклад, відпрацював за підсумованим обліком робочого часу 336 годин, кількість надурочних годин становитиме 89 годин (336 - 72 - 175).

13. У разі, коли за характером виробництва неможливе дотримання законодавчої норми робочого часу в установленому обліковому періоді і неминуча необхідність надурочного робочого часу, графіки роботи (змінності) повинні розроблятися з таким розрахунком, щоб норма надурочного часу не перевищувала 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП (322-08).

Для окремих категорій працівників можуть бути встановлені менші обмеження. Так, зокрема, згідно з Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженим наказом Міністерства транспорту України 17 січня 2002 р. N 18 (з0097-02) (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 р. за N 97/6385) надурочні роботи не

повинні перевищувати для кожного водія 4 годин протягом двох днів підряд або 75 годин на рік у разі встановлення підсумованого обліку робочого часу, чи 100 годин на рік у разі додержання щотижневої норми тривалості робочого часу.

14. При підсумованому обліку робочого часу на безперервних роботах при шестиденному робочому тижні тривалість нічної роботи зрівнюється з денною. В інших випадках тривалість роботи (зміни) в нічний час скорочується на одну годину (ст. 54 КЗпП (322-08).

15. При підсумованому обліку робочого часу змінна робота, як правило, триває цілодобово, в тому числі - в нічний час. Тому на такі роботи відповідно до частини першої ст. 55 КЗпП (322-08) забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП (322-08);
- 2) осіб молодших вісімнадцяти років (ст. 176 КЗпП (322-08);
- 3) інші категорії працівників, передбачені законодавством.

16. Робота інвалідів у нічний час, в тому числі і при цілодобовій змінній роботі, можлива лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 55, 63 та 172 КЗпП (322-08).

17. Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Ці два розрахунки необхідні з метою виявлення надурочних годин та годин, відпрацьованих працівниками у вихідні дні або додаткові за графіком дні відпочинку при тимчасовій відсутності працівників в інших змінах, для достовірного нарахування їм заробітної плати.

V

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Департамент заробітної плати та умов праці

Л И С Т

20.05.2011 N 168/13/116-11

Щодо відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

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

Відповідно до статті 18 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) та статті 179 Кодексу законів про працю України (322-08) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину.

Згідно з частиною четвертою статті 20 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) підставою для надання такої відпустки зазначеним вище особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати).

Отже, лише за умови надання довідки з місця роботи матері дитини згідно з встановленими законодавством вимогами статтею 2 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) гарантовано право батька дитини, бабусі чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги).

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

Водночас, згідно зі ст. 42 Господарського кодексу України (436-15), підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Статтею 2 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) визначено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Відповідно до зазначеного дружина працівника, як приватний підприємець, не має права на будь-який вид відпусток, в т.ч. і на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки вона не перебуває у трудових відносинах.

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

Директор Департаменту

О.Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т

19.05.2009 N 5565/0/14-09/13

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

Відповідно до статті 19 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) право на соціальну додаткову відпустку має, зокрема, одинока мати.

Визначення "одинокі матері" наведено у пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 06.11.92 р. N 9 (v0009700-92) та пункті 5 частини дванадцятої статті 10 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР).

Так згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України (v0009700-92) одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Оскільки пункт 5 частини дванадцятої статті 10 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) визначає одинокую матір як таку, яка виховує дитину без батька, факт утримання (аліменти) для надання відпустки значення не має.

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

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

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

Більш того, стаття 157 Сімейного кодексу України (2947-14) визначає, що питання виховання дитини вирішується батьками спільно. Той із батьків, хто проживає окремо від дитини, зобов'язаний брати участь у її вихованні і має право на особисте спілкування з нею.

Статтею 158 Сімейного кодексу (2947-14) передбачено, що за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкуванні з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї.

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

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

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

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

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

Заступник Міністра

В.Оніщук

✓

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т

12.07.2010 N 201/13/116-10

**Про надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею
трьох років, якщо народилася друга дитина**

Відповідно до ст. 18 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) 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.

У випадку, коли жінка, перебуваючи у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, народила другу дитину, їй оплачується листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами. При цьому відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами не оформляється. Наказ про надання відпустки по догляду за другою дитиною має бути видано з наступного дня після дати виконання першій дитині трьох років. Чинним законодавством не передбачено оформлення одночасно двох відпусток по догляду за першою та другою дитиною віком до трьох років.

Умови призначення допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку на цей час визначаються статтею 14 Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" (2811-12), згідно з якою допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку призначається на підставі витягу з наказу (розпорядження) роботодавця про надання особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У наведеному випадку жінка вже перебуває у відпустці по догляду за першою дитиною до досягнення нею трирічного віку і на підставі витягу з наказу роботодавця про надання їй цієї відпустки отримує допомогу по догляду за дитиною. Підставою для отримання допомоги по догляду за другою дитиною мають бути копія свідоцтва про народження другої дитини, витяг з наказу (розпорядження) роботодавця про надання їй відпустки для догляду за першою дитиною до досягнення нею трирічного віку, копія листка непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами, а також заява жінки про призначення їй такої допомоги, оскільки згідно зі ст. 15 зазначеного Закону (2811-12) допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на кожну дитину незалежно від кількості народжених (усиновлених, взятих під опіку) дітей у сім'ї, по догляду за якими надається допомога. Ця допомога має виплачуватися після закінчення листка тимчасової непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами.

У подальшому після виконання трирічного віку першій дитині підставою для продовження виплати їй допомоги по догляду за другою дитиною має бути витяг з наказу (розпорядження) роботодавця про надання їй відпустки для догляду за другою дитиною до досягнення нею трирічного віку, який видається з наступного дня після виконання трирічного віку першій дитині.

Директор Департаменту

О.Товстенко

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т

17.11.2006 N 415/13/116-06

Згідно зі статтею 24 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Тобто норма щодо виплати компенсації за невикористані дні відпустки поширюється лише на вищезазначені види відпусток - щорічні відпустки та додаткову відпустку працівникам, які мають дітей (ст. 19 цього Закону (504/96-ВР).

Згідно з пунктом 22 статті 20 та пунктом 1 статті 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12) особам, віднесеним до категорій 1 та 2 державою гарантовані компенсації та пільги щодо використання чергової відпустки у зручний для них час, а також отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік.

Законом України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12) не зазначено, що додаткові відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік, які надаються особам, віднесеним до категорій 1 та 2, належать до виду щорічних відпусток.

Існує ряд відмінностей відпусток, які надаються на підставі статей 20 та 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12) порівняно до щорічних відпусток.

В першу чергу необхідно зазначити, що відпустка громадянам, віднесеним до категорій 1 та 2, визначена Законом (796-12) як пільга та компенсація.

На відміну від виду щорічних відпусток, зазначена відпустка не пов'язана із робочим процесом і надається незалежно від часу роботи на підприємстві, установі, організації.

Якщо витрати, пов'язані з оплатою щорічних відпусток, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники, а в установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться із бюджетних асигнувань на їх утримання, то фінансування видатків по відшкодуванню витрат на оплату відпусток, що надаються особам, віднесеним до категорій 1 та 2, провадиться, у відповідності до ст. 1 Закону України "Про формування, порядок надходження і використання коштів Фонду для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення" (1445-14), за рахунок коштів Фонду. Тобто джерела покриття витрат на ці відпустки різні.

Враховуючи вищезазначене, відпустка, яка надається на підставі статей 20 та 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12) не відноситься до виду щорічних відпусток, а тому на них не може бути поширене право на виплату компенсації, передбачене статтею 24 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР), а також порядок надання щорічної відпустки, право на перенесення та поділ щорічної відпустки на частини відповідно до статей 10, 11 та 12 цього ж Закону.

Начальник відділу умов
та режимів праці

Г.Максименко

✓

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Департамент заробітної плати та умов праці

Л И С Т

24.06.2011 N 208/13/116-11

Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто лист, що надійшов <...>, і в межах компетенції повідомляється.

Статтею 24 Закону "Про відпустки" (504/96-ВР) визначено, що у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

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

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

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

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

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

Тому при підрахунку днів щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу доцільно скористатися механізмом нарахування оплати за дні відпустки, закладеним у постанові Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 N 100 (100-95-п) "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати", тобто прив'язку розрахунку днів відпустки робити до календарних днів робочого року, в якому працював працівник.

Наприклад, у працівника, щорічна основна відпустка якого становить 24 календарних дні, робочий рік, за який надається відпустка, починається з 05.05.2011 р. і закінчується датою звільнення з роботи 24.06.2011 р. (останній день роботи 24.06.2011 р.), тобто він відпрацював 49 календарних днів.

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

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

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

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

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

Директор Департаменту

О.Товстенко

✓

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т
19.06.2007 N 195/13/116-07

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

Пункт 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12) дає право особам, віднесеним до категорії 1 - 2 потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи, на використання чергової відпустки у зручний для них час, а також отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік. Ця відпустка є гарантованою державою пільгою, а тому роботодавець зобов'язаний забезпечити це право працівника впродовж року.

Зазначена відпустка не належить до виду щорічних відпусток, визначених пунктом 1 статті 4 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР), на неї не поширюються норми цього Закону, передбачені для щорічних відпусток.

Святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП (322-08) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 19 цього Закону), не враховуються (ст. 5 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР).

Отже, на відміну від щорічних додаткових відпусток, додаткова відпустка, передбачена статтями 20 та 21 Закону України "Про Статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12), не підлягає подовженню на святкові та неробочі дні, тобто ці дні включаються в розрахунок тривалості цієї відпустки і відповідно підлягають оплаті у порядку, встановленому законодавством.

Середню заробітну плату для оплати працівникам додаткових відпусток, передбачених п. 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (796-12) обчислюють згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (100-95-п) (із змінами).

Директор
Департаменту з питань державного
регулювання заробітної плати та умов праці

О.Товстенко

V

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Департаменті заробітної плати
та умов праці

Л И С Т

17.06.2011 N 190/13/116-11

• **Щодо окремих питань з організації та оплати праці та відпусток**

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

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

Роботодавець має право на встановлення неповного робочого часу для всього підприємства, або окремих структурних підрозділів, або окремих працівників. При цьому він може встановити неповний робочий час лише у разі, якщо на підприємстві провадяться зміни в організації виробництва і праці, і за умови дотримання процедури, передбаченої частиною третьою ст. 32 КзпП (322-08). Про зміну істотних умов праці (встановлення або скасування неповного робочого часу) працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КзпП (322-08).

Відповідно до статті 56 КзпП (322-08) неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи; зменшення кількості днів роботи протягом тижня; одночасного зменшення кількості годин роботи упродовж дня і кількості робочих днів упродовж тижня.

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

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

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

2. Згідно з частиною п'ятою статті 11 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд.

Частиною другою статті 12 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) передбачено, що невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Статтею 9 Конвенції Міжнародної організації праці 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки (993_022) (ратифікована Україною у травні 2001 року і відповідно до статті 9 Конституції України (254к/96-ВР) є частиною національного законодавства України) передбачено, що безперервна частина щорічної оплачуваної відпустки надається і використовується не пізніше, як протягом одного року, і залишок щорічної оплачуваної відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року за який надавалася відпустка.

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

Законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається працівником право на щорічні відпустки, воно не містить заборони надавати щорічні відпустки у разі їх невикористання, а тому, якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за декілька попередніх років, в тому числі і за 5 чи 10 років, то він має право їх

використати, а в разі звільнення йому повинна бути виплачена компенсація за всі невикористані дні щорічних відпусток (стаття 24 Закону України "Про відпустки") (504/96-ВР).

3. Відповідно до пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (100-95-п), обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки.

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

Відповідно до пункту 1 статті 38 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" (2240-14) допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Зазначена допомога надається застрахованій особі у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (ст. 39 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням") (2240-14).

Статтею 51 вищезазначеного Закону (2240-14) визначено, що підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності.

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

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

4. Відповідно до пункту 2 Порядку проведення індексації грошових доходів населення (далі - Порядок), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. N 1078 (1078-2003-п) (зі змінами і доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. N 690 (690-2006-п), від 11.07.2007 р. N 913 (913-2007-п) та від 12.03.2008 р. N 170) (170-2008-п), індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру, зокрема, оплата праці, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер.

Пунктом 5 Порядку (1078-2003-п) передбачено, що місяць, в якому відбулося підвищення грошових доходів населення, в тому числі за рахунок виплат, передбачених п. 2 Порядку (1078-2003-п), вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для проведення індексації. Грошові доходи, одержані за цей місяць, не індексуються. Обчислення індексу для подальшої індексації починається з наступного за базовим місяцем. При цьому сума збільшення грошових доходів має перевищувати суму індексації, яка б мала бути нарахована за відповідний місяць.

Відповідно до пункту 7 Порядку (1078-2003-п), особі, яка працює за сумісництвом, видається на її вимогу довідка з основного місця роботи про розмір доходу, що підлягає індексації, та проіндексованого доходу. На підставі цієї довідки провадиться індексація доходів від роботи за сумісництвом у межах суми, що не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням отриманої заробітної плати за основним місцем роботи.

Директор Департаменту

О.Товстенко

✓

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т

16.05.2011 N 166/18/99-11

Публічному акціонерному товариству
"Кременчуцький колісний завод" проїзд
Ярославський, 8
м. Кременчук
Полтавська обл. 39611

Департамент соціального страхування та партнерства Міністерства соціальної політики розглянув ваш лист та повідомляє.

Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" (2240-14) визначено, що страховий стаж - це період (строк), протягом якого особа підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем або нею страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Відповідно до Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" (2464-17) (далі - Закон N 2464) платниками єдиного внеску для осіб, які відповідно до закону отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, є підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, які виплачують допомогу відповідно до законодавства.

Згідно із статтями 7 та 8 Закону N 2464 (2464-17) сума єдиного внеску, що сплачується зазначеною категорією платників з сум допомоги, спрямовується на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Незважаючи на те, що за осіб, які отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, страхові внески сплачуються органами праці та соціального захисту населення і не сплачуються самими особами (підпункт 4 пункту 1 статті 7 Закону N 2464) (2464-17), період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зараховується до страхового стажу для призначення пенсії.

Страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, у період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не сплачуються, отже, зазначений період з 01.01.2011 не зараховується до страхового стажу для оплати листка непрацездатності (за454-04).

Директор Департаменту
соціального страхування
та партнерства

О.Постоюк

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т
31.12.2010 N 284/06/186-10

Щодо заповнення трудової книжки у випадку смерті працівника

(Витяг)

Відповідно до пункту 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.93 р. N 58 (з0110-93), зареєстрованим у Мін'юсті 17.08.93 р. за N 110 (із змінами і доповненнями) (далі - Інструкція), у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" і дати запису у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі заповнюється графа 4, в якій зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку.

Слід зазначити, що дата наказу про припинення трудового договору, як правило, не збігається з датою смерті, втім датою припинення трудового договору, яку слід зазначити у графі 2 трудової книжки, буде дата смерті працівника, незалежно від того працював у цей день померлий чи ні.

Відповідно до статті 1227 Цивільного кодексу України (435-15) суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності - входять до складу спадщини.

У випадку визнання працівника безвісно відсутнім або оголошення фізичної особи померлою відповідно до Цивільного кодексу України (435-15) рекомендується у трудовій книжці цього працівника у розділі "Відомості про роботу" зробити запис "Роботу припинено у зв'язку з визнанням судом особи безвісно відсутньою". Як і інші відомості про роботу цей запис супроводжується зазначенням на її порядковий номер, дату припинення трудового договору і посиланням на дату і номер наказу про припинення трудового договору (дата якого буде визначена у судовому рішенні) (за аналогією з пунктом 4.3 Інструкції) (з0110-93).

<...>

Начальник Юридичного
управління

І.Тубелець

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т

05.01.2011 N 4/13/84-11

Про надання роз'яснення

Департамент з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянув запит <...> щодо установлення інспектору з кадрів надбавки за складність та напруженість у роботі та доплати за суміщення посади юрисконсульта і повідомляє.

Зазначені виплати передбачені Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення (далі - Умови), затвердженими спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 р. N 308/519 (з1209-05), і за своєю сутністю та характером не залежні одна від іншої.

Відповідно до пункту 3.1 Умов (з1209-05) суміщення професій (посад) полягає у виконанні працівником разом зі своєю основною роботою, передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою). Виконання додаткових обов'язків за суміщенням професій (посад) можливе тільки за наявності вакантної посади. Ця доплата установлюється в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою і оформляється наказом (розпорядженням) керівника.

Доплата за суміщення професій (посад) не встановлюється керівникам закладів, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам (за винятком завідувачів відділень соціальної допомоги та їх заступників, завідувачів ФАПів та аптечних кіосків).

Надбавка за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі передбачена пунктом 4.4 Умов (з1209-05). Для її встановлення не потрібна наявність вакантної посади.

Кожна з цих надбавок установлюється в межах затвердженого фонду оплати праці у розмірі до 50 відсотків посадового окладу. Загальна сума надбавок, які можуть бути установлені одному працівнику, не повинна перевищувати 50 відсотків його посадового окладу (наприклад, інспектору з кадрів може бути встановлена надбавка за високі досягнення у праці в розмірі 20 відсотків та надбавка за складність, напруженість у роботі в розмірі 30 відсотків). Однак це обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ).

Якщо працівникові провадиться доплата до посадового окладу за суміщення посад (професій), йому одночасно може встановлюватися надбавка за високі досягнення у праці або за складність, напруженість у роботі або за виконання важливої роботи.

Директор Департаменту

О.Товстенко