

## Право на додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем

Одне з питань, за роз'ясненням якого часто звертаються до юристів, стосується права працівників закладів охорони здоров'я на отримання додаткової щорічної відпустки. Особливо це питання стає актуальним на початку року, коли в закладах формуються графіки відпусток на поточний рік, активізується колдоговірна компанія. Оскільки повністю висвітлити в межах однієї статті всі проблемні питання, які виникають в процесі реалізації права працівників на отримання відпусток, не представляється можливим, вважаємо необхідним зупинитися лише на одному аспекті цієї важливої теми, а саме на питанні надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці.

Слід зазначити, що право на відпустку 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. Це право гарантовано Конституцією України і спрямоване на відновлення працездатності, фізичних і моральних сил, зміцнення здоров'я працівника, задоволення його власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Чинним законодавством (стаття 8 Закону України «Про відпустки») передбачено право працівника порядку за основною щорічною відпусткою отримати додаткову відпустку за особливий характер праці. До категорії таких працівників відносяться й працівники з ненормованим робочим днем. Таким працівникам надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Для визначення кола працівників, які мають право на отримання такої відпустки слід, по-перше, з'ясувати, що закладено в поняття «ненормований робочий день». За роз'ясненням цього питання слід звернутися до наказу Міністерства праці і соціальної політики України № 7 від 10.10.97 р. «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці», де зазначено, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

- \* осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;
- \* осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості;
- \* осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Звертаємо увагу на те, що на даний час немає визначеного на законодавчому рівні переліку робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, який би застосовувався в закладах охорони здоров'я. Тому у кожному конкретному закладі охорони здоров'я список професій і посад, на яких може застосовуватись ненормований робочий день, слід визначити у колективному договорі.

По-друге, слід мати на увазі, що конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах. Правову норму пункту 2 статті 8 Закону України «Про відпустки» про те, що працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів слід розуміти так, що 7 календарних днів це – максимальний строк такої відпустки, колективним договором він може бути визначений і меншої тривалості. При вирішенні питання про встановлення строку такої відпустки необхідно враховувати, що додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу. Однак слід пам'ятати, що така відпустка надається працівникам з ненормованим робочим днем за характер праці, а не лише за роботу понад установлену норму робочого часу. А тому, при визначенні тривалості додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем за особливий характер праці необхідно враховувати всі перелічені фактори. Не можна обмежуватись лише обліком кількості годин роботи понад установлену тривалість робочого часу для визначення права працівника на отримання такої відпустки.

По-третє, слід мати на увазі, що ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем. До працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись.

При визначенні тривалості щорічної додаткової відпустки конкретному працівнику за особливий характер праці слід дотримуватись вимог статті 9 Закону України «Про відпустки», та враховувати, що така відпустка розраховується пропорційно кількості відпрацьованих днів, у які він був зайнятий на роботах з особливим характером праці. Отже, якщо працівник був на лікарняному, у відпустці без збереження заробітної плати, на навчанні, виконував громадські обов'язки тощо, тобто не працював у відповідних умовах, але за ним зберігалось його місце роботи, ці дні не зараховуються до стажу, що дає право на вказану щорічну додаткову відпустку.

Щорічна додаткова відпустка за бажанням працівника може надаватися одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток для працівників закладів охорони здоров'я не може перевищувати 59 календарних днів. Бажано, щорічні основну та додаткову відпустки надавати працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані до закінчення робочого року.

**Ігор БАЄВ, завідувач юридичного відділу Львівської обласної організації профспілки**



## Строки укладення контрактів з керівниками закладів охорони здоров'я

Верховна Рада України внесла зміни у частину дев'яту статті 16 Основ законодавства України про охорону здоров'я (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 4, ст. 19; 2012 р., № 14, ст. 86). За новою редакцією керівники державних, комунальних закладів охорони здоров'я призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту строком від трьох до п'яти років. Якщо після закінчення строку дії контракту трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія контракту вважається продовженою відповідно до закону. Порядок укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типова форма такого контракту затверджуються Кабінетом Міністрів України.

## Роз'яснення щодо оплати праці лікарів

У зв'язку із надходженням численних запитів від медичних працівників закладів охорони здоров'я щодо правомірності залучення медичних працівників первинної ланки до чергувань вдома, роботи у нічний час, неробочі та святкові дні та оплати праці під час виконання вимог спільною наказу Генеральної прокуратури України, Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства охорони здоров'я України № 1095/955/119 від 28.11.2012 «Про затвердження Порядку взаємодії між органами внутрішніх справ, закладами охорони здоров'я та прокуратури України при встановленні факту смерті людини» (далі – Спільний наказ), Міністерство охорони здоров'я України разом із Профспілкою працівників охорони здоров'я України роз'яснюють.

Виконання вимог Спільного наказу щодо виїзду лікарів на місце події у разі смерті людини за місцем її проживання без ознак насильницької смерті або підозри на таку для констатації факту смерті має покладатися на заклади охорони здоров'я, що функціонують у цілодобовому режимі.

Завдання та обов'язки лікарів центрів первинної медико-санітарної допомоги (далі – ЦПМСД) передбачають надання медичної допомоги прикріпленому населенню. Крім того, ЦПМСД працюють за шестиденним робочим тижнем і не належать до закладів охорони здоров'я із цілодобовим режимом роботи, у зв'язку з чим залучення лікарів цих закладів охорони здоров'я до чергувань у нічний час та роботи у неробочі і святкові дні є порушенням правил внутрішнього трудового розпорядку та трудового законодавства.

У разі організації чергувань лікарів ЦПМСД за графіком у нічний час, неробочі та святкові дні, а також їх виїздів на місце події, відпрацьований час слід розділяти на такий, що виконується в межах місячної норми робочого часу, та роботу в надурочний час (понад місячну норму робочого часу).

Якщо лікарів викликають в межах місячної норми робочого часу як у денний так і нічний час, то додатковій оплаті підлягають тільки години роботи у нічний час. При залученні лікарів до роботи понад місячну норму їх робочого часу оплачується весь фактично відпрацьований понад встановлену норму час у подвійному розмірі годинної ставки працівника (ст. 106 КЗпП України). При цьому, компенсацію надурочних робіт шляхом надання працівнику відгулу законодавство не допускає.

Виконання зазначеної роботи у неробочі та святкові дні в межах місячної норми робочого часу оплачується у розмірі годинної або денної ставки понад оклад, та у розмірі подвійної годинної або денної ставки за фактично відпрацьований час, якщо робота проводилася понад місячну норму робочого часу (ст. 107.КЗпП). У цьому випадку, на бажання працівника, йому може бути наданий інший день відпочинку. На час відсутності лікаря на основній роботі у зв'язку з викликом на місце події у разі смерті людини, виконання його обов'язків покладається на інших лікарів ЦПМСД з оплатою за фактично відпрацьовані додаткові години.

## Підстави припинення трудового договору

### МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ (25.09.2013р. № 175/06/186-13)

Юридичне управління розглянуло лист <...> та в межах компетенції повідомляє таке.

Відповідно до п. 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію.

Для припинення трудового договору в порядку переведення та захисту прав працівника власник або уповноважений ним орган підприємства, куди переводиться працівник, повинен подати відповідний лист-запит власнику або уповноваженому ним органу підприємства, на якому працює працівник, з проханням звільнити його з роботи на підставі переведення згідно з п. 5 ст. 36 КЗпП.

У листі-запиті доцільно зазначити строк, в який просять звільнити працівника. Це підтверджуватиме зобов'язання про прийняття на роботу в порядку переведення у вказаний у документі термін. Відсутність у листі-запиті строку звільнення може призвести до виникнення трудових спорів. Лист-запит, як правило, видається працівникові або надсилається на інше підприємство поштою.

У разі згоди власника або уповноваженого ним органу підприємства, на якому працює працівник, на припинення з останнім трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП на підставі переведення працівнику необхідно подати відповідну заяву з проханням звільнити його з роботи. Прийняття на іншу роботу здійснюється теж на підставі відповідної заяви працівника з проханням прийняти на роботу в порядку переведення. Припинення трудового договору і прийняття на роботу мають бути оформлені наказами чи розпорядженнями відповідних власників підприємств або уповноважених ними органів про звільнення працівника з попереднього місця роботи та про прийняття його на нове місце роботи в порядку переведення з посланням на п. 5 ст. 36 КЗпП у погоджений сторонами строк.

Між звільненням і прийняттям на роботу зазвичай перерви бути не повинно. Відповідно до п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» у разі обґрунтованості позову суд своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня (наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи), якщо не було обумовлено іншої дати. З іншими особами договір про прийняття на роботу укладається з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу.

Частину п'яту ст. 24 КЗпП передбачено, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони несуть інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

**Начальник юридичного управління О. ТУЛІНА**

## Роз'яснення щодо звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника виконуваній роботі або посаді, яку він займає

### МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ (22.07.2013р. № 306/13/116-13)

Пункт 2 статті 40 Кодексу законів про працю України передбачає можливість звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника виконуваній роботі або займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи.

Підставою для розірвання трудового договору є саме виявлена невідповідність. Виявленою невідповідністю може бути неякне виконання роботи, неналежне виконання трудових обов'язків з причин недостатньої кваліфікації.

Для звільнення працівника за пунктом 2 статті 40 КЗпП України важливо аби неналежне виконання працівником трудових обов'язків було наслідком недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що свідчать про відсутність вини працівника у неналежному виконанні трудових обов'язків і не можуть бути підставою для його звільнення за пунктом 3 статті 40 КЗпП України.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про професійний розвиток» атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника посаді або виконуваним роботам.

В разі ухвалення рішення атестаційною комісією про невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати працедавцеві перевести працівника, за його згодою, на іншу посаду або роботу, відповідну його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду або роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів працедавця, працедавець має право звільнити працівника відповідно до Кодексу законів про працю України.

Результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, визначеному законодавством.

**Директор Департаменту О.ТОВСТЕНКО**