



ОФІЦІОЗ

Інформаційний бюлетень
"За медичні права"
№ 10, жовтень,
2021 р.

ЗВЕРНЕННЯ

ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

29 вересня 2021 року

№ 80/03

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Щодо виплати при звільненні грошової компенсації за невикористану відпустку згідно ст. 19 Закону України «Про відпустки»

У зв'язку із внесенням Законом № 1401-ІХ від 15.04.2021 змін до Закону України «Про відпустки» на практиці виникає багато проблемних питань щодо правильного застосування норм законодавства в частині грошової компенсації при звільненні невикористаної соціальної додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Так, починаючи з 09 травня 2021 року, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, згідно статті 19 Закону України «Про відпустки» надається одному з батьків. До цього часу право на таку відпустку мала лише жінка, яка працює.

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 грошова компенсація за всі невикористані дні таких відпусток (стаття 24 Закону України «Про відпустки»).

Очевидно, право на грошову компенсацію невикористаної додаткової відпустки на дітей також має один із батьків.

Виходячи із вищенаведеного, просимо роз'яснити таке:

1. Які документи повинен подавати (і чи повинен подавати взагалі) роботодавцю один із батьків для отримання у випадку звільнення грошової компенсації за невикористану додаткову відпустку згідно статті 19 Закону України «Про відпустки»?

2. Чи потрібно виплачувати грошову компенсацію за невикористану додаткову відпустку згідно статті 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка звільняється (після 10.05.2021) та у цьому календарному році жодного дня не працювала у зв'язку із перебуванням у відпустці по догляду за дитиною до 3 років (чи у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами), і до цього часу правом на таку відпустку не скористався другий з батьків? Чи повинна така жінка подавати роботодавцю у цьому випадку додаткові документи з приводу використання/невикористання такої відпустки другим з батьків?

3. Чи має один із батьків право на додаткову відпустку згідно статті 19 Закону України «Про відпустки» за новим місцем праці (у нового роботодавця), якщо при звільненні на попередній роботі він не отримав грошової компенсації, і на цей час такою відпусткою не скористався другий з батьків дитини?

Юрій БІЛИЙ,
Голова Львівської обласної організації професійної
спілки працівників охорони здоров'я України

ВІДПОВІДЬ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

На № 80/03 від 29.09.2021

Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

Міністерство економіки України розглянуло звернення Львівської обласної організації професійної спілки працівників охорони здоров'я України від 29.09.2021 № 80/03 щодо деяких питань при наданні додаткової соціальної відпустки і в межах компетенції повідомляє.

Згідно зі статтями 19 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504) та 182і Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП).

Тобто, одному з батьків може бути надано таку відпустку у разі документального підтвердження того, що інший з батьків нею у поточному році не скористався.

Законодавством не визначено конкретного переліку документів, що підтверджують, що один з батьків не скористався правом на додаткову соціальну відпустку. Тому, на нашу думку, роботодавцю може бути надано будь-який документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується, що іншому з батьків дітей не надавалася така соціальна відпустка.

Рішення про надання зазначеної соціальної відпустки приймається роботодавцем з урахуванням наданих документів.

Зазначена відпустка є соціальною і надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу.

Чинним законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівників, які мають дітей. Право на цю відпустку не втрачається в році досягнення дитиною граничного віку для її надання.

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 грошова компенсація за всі невикористані дні таких відпусток (стаття 24 Закону № 504).

При цьому, з огляду на норми статті 19 Закону № 504, що набрали чинності з 09.05.2021, така грошова компенсація, з цієї дати, виплачується у разі підтвердження, що інший з батьків не скористався правом на цю додаткову соціальну відпустку.

Зазначаємо, що якщо після звільнення з працівником буде укладено новий трудовий договір, то на новому місці роботи роботодавець не несе обов'язку по наданню невикористаної додаткової соціальної відпустки.

Щодо набуття права на додаткову соціальну відпустку, передбачену статтею 19 Закону № 504 під час знаходження у іншій соціальній відпустці, зазначаємо, що Закон № 504, серед іншого, визначає умови, тривалість і порядок надання відпусток працівникам, зокрема, для виховання дітей.

Частиною сьомою статті 20 Закону № 504 встановлено, що додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 Закону № 504, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 Закону № 504.

При цьому, перенесення або продовження відпустки з такої підстави як знаходження у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку статтею 11 Закону № 504 не передбачене.

Крім того, стосовно надання додаткової соціальної відпустки матері / батьку у період її його перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зазначаємо, що законодавством про працю не передбачено надання двох соціальних відпусток, що надаються для виховання дітей, одночасно за один і той же самий період.

Таким чином, на нашу думку, право на виплату компенсації за відпустку, передбачену статтею 19 Закону № 504, виникає лише у разі наявності права на таку відпустку.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

**Заступник Міністра
економіки України**

Світлана ГЛУЩЕНКО

Механізм отримання реабілітації за кошти ФССУ

Кожна застрахована (офіційно працевлаштована) особа, яка знаходиться в стаціонарі закладу охорони здоров'я, має можливість пройти курс такого лікування за кошти Фонду соціального страхування України. Пацієнти направляються на реабілітацію після закінчення гострого періоду захворювання та за наявності визначеної медичної потреби.

Отримати консультацію щодо можливості пройти відновне лікування на базі реабілітаційних відділень санаторно-курортних закладів за кошти ФССУ застраховані особи можуть за телефонами (оберіть відділення за територіальною ознакою).

Також до відповідальних осіб за телефонами вище можуть звертатись лікуючі лікарі, чий пацієнти потребують продовження стаціонарного лікування на базі санаторно-курортних закладів.

Механізм отримання реабілітації за кошти Фонду:

– після надання висновку лікарсько-консультативної комісії закладу охорони здоров'я щодо необхідності реабілітації за певним профілем, лікувальний заклад повідомляє робочий орган Фонду про наявність на лікуванні особи, яка має покази для проходження відновного лікування;

– пацієнту надається перелік санаторіїв, які відповідають вимогам по профілю його хвороби, і він самостійно обирає санаторно-курортний заклад для проходження лікування;

– орган Фонду узгоджує з санаторієм наявність вільних місць і укладається тристоронній договір – між Фондом, санаторієм і хворим;

– застрахована особа направляється до санаторно-курортного закладу на відновне лікування зі стаціонару лікарні;

– на час реабілітації пацієнту продовжується лікарняний листок, за яким Фондом фінансується допомога по тимчасовій втраті працездатності, аби компенсувати працівнику втрачений за час лікування заробіток;

– після проходження реабілітації застрахованою особою підписується акт приймання робіт.

Внесено зміни до законодавства у сфері доступу до публічної інформації

ВРУ ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення відкритості інформації про розмір оплати праці в державних та комунальних компаніях» від 08.09.2021 № 1723-IX (далі – Закон № 1723), яким унесено зміни до Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI та Закону України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI (далі – Закон № 2939).

Зокрема, тепер чітко зазначено, що юридична особа публічного права є розпорядником інформації щодо структури, принципів формування та розміру оплати праці, винагороди, додаткового блага її керівника, заступника керівника, особи, яка постійно або тимчасово обіймає посаду члена виконавчого органу чи входить до складу наглядової ради (п. 5 ч. 1 ст. 13 Закону № 2939), та покладається обов'язок оприлюднювати цю інформацію, крім відомостей про членів виконавчого органу та наглядової ради (п. 1 ч. 1 ст. 15 Закону № 2939). Новація для КНП полягає в тому, що тепер потрібно буде ще оприлюднювати інформацію про оплату праці заступника керівника. Щодо керівника, то тут діяв та діє абз. 11 ч. 8 ст. 78 Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-IV, який поширюється, крім того, і на членів наглядової ради.

Закон № 1723 набрав чинності 2 жовтня 2021 року.

Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2022 рік

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу безпосередньо на підприємстві слід керуватися нижчезазначеним.

Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Відповідно до частини першої статті 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

При розрахунку балансу робочого часу слід мати на увазі, що згідно зі статтею 53 КЗпП напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні, а напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Відповідно до статті 73 КЗпП у 2022 році на підприємствах, в установах, організаціях робота не проводиться у такі святкові та неробочі дні:

- * 1 січня – Новий рік;
- * 7 січня – Різдво Христове;
- * 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- * 1 травня – День праці;
- * 24 квітня – Пасха;
- * 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги);
- * 12 червня – Трійця;
- * 28 червня – День Конституції України;
- * 24 серпня – День незалежності України;
- * 14 жовтня – День захисників і захисниць України;
- * 25 грудня – Різдво Христове.

Згідно з частиною третьою статті 67 КЗпП у випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Тому за графіком п'ятиденного

робочого тижня з вихідними днями у суботу та неділю у 2022 році вихідний день у суботу 1 січня переноситься на понеділок 3 січня, вихідний день у неділю 24 квітня – на понеділок 25 квітня, вихідний день у неділю 1 травня – на понеділок 2 травня, вихідний день у неділю 12 червня – на понеділок 13 червня і вихідний день у неділю 25 грудня – на понеділок 26 грудня.

Як правило, з метою створення сприятливих умов для святкування, а також раціонального використання робочого часу, розпорядженнями Кабінету Міністрів України рекомендується переносити робочі дні для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями у суботу та неділю.

У зв'язку з тим, що зазначене розпорядження має рекомендаційний характер, рішення про перенесення робочих днів приймається роботодавцем самостійно шляхом видання наказу чи іншого розпорядчого документу.

Прийняте роботодавцем рішення про перенесення робочих днів змінює графік роботи підприємства, установи, організації та норму тривалості робочого часу у місяцях, в яких запроваджено перенесення робочих днів. Тому всі дії щодо надання відпусток, виходу на роботу мають здійснюватися по зміненому у зв'язку з перенесенням робочих днів графіку роботи підприємства, установи, організації.

При цьому слід мати на увазі, що у разі перенесення робочого дня, який передуює святковому чи неробочому дню, на інший вихідний день, для збереження балансу робочого часу за рік тривалість роботи у цей перенесений робочий день має відповідати тривалості передсвяткового робочого дня, як це передбачено статтею 53 КЗпП.

Законодавством не встановлено єдиної норми тривалості робочого часу на рік. Ця норма може бути різною залежно від того, який робочий тиждень встановлений на підприємстві, в установі, організації (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлені вихідні дні. У зв'язку з цим на підприємствах, в установах і організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно з дотриманням вимог статей 50-53, 67 і 73 КЗпП.

Приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2022 рік, розрахованої за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день впродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів, наводиться нижче. За таких умов, залежно від тривалості робочого тижня, норма робочого часу на 2022 рік становитиме:

- * при 40-годинному робочому тижні – 1987 годин;
- * при 39-годинному робочому тижні – 1942 години;
- * при 38,5-годинному робочому тижні – 1917 годин;
- * при 36-годинному робочому тижні – 1792 години;
- * при 33-годинному робочому тижні – 1643 години;
- * при 30-годинному робочому тижні – 1494 години;
- * при 25-годинному робочому тижні – 1245 годин;
- * при 24-годинному робочому тижні – 1195 годин;
- * при 20-годинному робочому тижні – 996 годин;
- * при 18-годинному робочому тижні – 896 годин.

№ пп	Показники	Сі-чень	Лю-тий	Бере-зень	Кві-тень	Тра-вень	Чер-вень	Ли-пень	Сер-пень	Вере-сень	Жов-тень	Листо-пад	Гру-день	Усього за 2022 рік
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2 (1, 7)	-	1 (8)	1(24)	2 (1,9)	2 (12,28)	-	1 (24)	-	1 (14)	-	1 (25)	11
3	Кількість вихідних днів	10	8	8	9	9	8	10	8	8	10	8	9	105
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	12	8	9	10	11	10	10	9	8	11	8	10	116
5	Кількість робочих днів	19	20	22	20	20	20	21	22	22	20	22	21	249
6	Кількість днів, що передують святковим та неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину (число місяця, в яке скорочується тривалість робочого дня)	1 (6)	-	1(7)	-	-	1 (27)	-	1 (23)	-	1 (13)	-	-	5

Норма тривалості робочого часу в годинах при:

7	40-годинному робочому тижні	151	160	175	160	160	159	168	175	176	159	176	168	1987
8	39-годинному робочому тижні	148,2	156	171,6	156	156	156	163,8	171,6	171,6	156	171,6	163,8	1942
9	38,5-годинному робочому тижні	146,3	154	169,4	154	154	154	161,7	169,4	169,4	154	169,4	161,7	1917
10	36-годинному робочому тижні	136,8	144	158,4	144	144	144	151,2	158,4	158,4	144	158,4	151,2	1792
11	33-годинному робочому тижні	125,4	132	145,2	132	132	132	138,6	145,2	145,2	132	145,2	138,6	1643
12	30-годинному робочому тижні	114	120	132	120	120	120	126	132	132	120	132	126	1494
13	25-годинному робочому тижні	95	100	110	100	100	100	105	110	110	100	110	105	1245
14	24-годинному робочому тижні	91,2	96	105,6	96	96	96	100,8	105,6	105,6	96	105,6	100,8	1195
15	20-годинному робочому тижні	76	80	88	80	80	80	84	88	88	80	88	84	996
16	18-годинному робочому тижні	68,4	72	79,2	72	72	72	75,6	79,2	79,2	72	79,2	75,6	896