



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Європейська, 8-10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

*22.02.2017 № 251/0/102-17/283*

На № Д-427/0/6-17

від 17.01.2017

Дмитро

17487-3553bf4e@dostup.pravda.com.ua

Департамент заробітної плати та умов праці на Ваш запит на отримання публічної інформації щодо визначення права на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці і повідомляє.

Відповідно до статті 8 Закону України „Про відпустки” 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, надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (із змінами).

Згідно з розділом XXII „Загальні професії за всіма галузями господарства” вказаного Списку (позиція 58) працівники, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах (у т. ч. комп’ютерах), мають право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів.

Звертаємо увагу, що у Списку визначено максимальну тривалість такої відпустки.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону України „Про відпустки”).

Відповідно до пунктів 6 і 7 Порядку застосування зазначеного вище Списку, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 № 16 та зареєстрованого Міністерством юстиції України 30.01.1998 за № 58/2498 (із змінами), додаткова відпустка за особливий характер праці надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівнику на таку відпустку, зараховуються лише ті дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не

менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Тобто фактична тривалість такої додаткової відпустки залежить від кількості фактично відпрацьованих днів, у які працівник був зайнятий в умовах, передбачених Списком, не менше половини встановленої тривалості робочого дня.

Облік часу, відпрацьованого в зазначених умовах, здійснюється власником або уповноваженим ним органом (п. 5 Порядку).

Отже рішення щодо надання щорічної додаткової відпустки працівникам, які у своїй роботі застосовують комп'ютер, приймається роботодавцем з урахуванням вищезазначених вимог.

Щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці, передбачені законодавством, мають надаватися відповідним працівникам в обов'язковому порядку, у тому числі, якщо колективний договір на підприємстві не укладено або в колективному договорі не встановлено гарантію щодо встановлення працівникам таких відпусток.

Відповідно до статті 28 Закону України „Про відпустки” особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством.

Статтею 24 Закону України „Про відпустки” передбачено, 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.

Отже, якщо працівник з якихось причин не скористався правом на щорічну відпустку, у тому числі щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, він має право використати її, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпустки.

Водночас повідомляємо, що відповідно до статті 5 Закону України „Про колективні договори і угоди” умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

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

Заступник директора Департаменту –  
начальник відділу



С. Рябоконт