**МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
**ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА УМОВ ПРАЦІ**

**ЛИСТ**

**від 10.06.2008 р. № 149/13/116-08**

У Департаменті з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянуто <...> лист і повідомляється.

Згідно з пунктом 22 статті 20 та пунктом 1 статті 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» 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.

Зазначена відпустка не належить до виду щорічних відпусток, визначених пунктом 1 статті 4 Закону України «Про відпустки», відповідно на неї не поширюються норми цього Закону, передбачені для щорічних відпусток.

Необхідно зазначити, що відпустка громадянам, віднесеним до категорій 1 та 2, визначена Законом 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.

Витрати, пов'язані з оплатою щорічних відпусток, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, у якої працюють за трудовим договором працівники, а в установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться з бюджетних асигнувань на їх утримання. Фінансування видатків на відшкодування витрат на оплату відпусток, що надаються особам, віднесеним до категорії 1 та 2, провадиться відповідно 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». Тобто джерела покриття витрат на щорічні відпустки і вищезазначені додаткові відпустки різні.

Отже, немає підстав вважати щорічними відпустки, які надаються особам, віднесеним до категорії 1 та 2, відповідно до статей 20 та 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» їх слід відносити до інших видів відпусток, установлених законодавством (частина друга статті 4 Закону України «Про відпустки»).

Статтею 10 Закону України «Про відпустки» передбачено право сумісників одержувати щорічні основну та додаткову відпустки повної тривалості у перший рік роботи до настання шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Враховуючи вищезазначене, не вбачається підстав надавати додаткову відпустку, передбачену п. 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», на роботі за сумісництвом.

При наданні цієї додаткової відпустки жінці, яка у період перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працює на умовах неповного робочого часу, слід мати на увазі таке.

Частиною восьмою статті 179 КЗпП визначено, що за бажанням жінки або осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною, 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 до досягнення нею трирічного віку.

Закон не визначає, де саме жінка чи інша зазначена особа має право працювати на умовах неповного робочого дня - на підприємстві, з яким вона перебуває у трудових відносинах, чи на іншому підприємстві. Отже, жінка або інша зазначена особа має право працювати і на тому ж, і на іншому підприємстві або вдома.

Якщо жінка приступає до роботи на умовах неповного робочого часу на іншому підприємстві, то з нею має укладатися трудовий договір про роботу за сумісництвом.

У випадку коли за основним місцем роботи жінка знаходиться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і одночасно виявила бажання приступити до роботи на умовах неповного робочого часу за посадою (професією), за якою вона працювала до відпустки і яка зберігається за нею на період перебування у такій відпустці, укладення окремого трудового договору за сумісництвом законодавством не передбачено. За таких умов працівниця має право на додаткову відпустку, передбачену п. 22 ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

**Директор Департаменту** **О. Товстенко**