

Консультуємо дистанційно: які є пільги, виплати, компенсації відпустки працівникам, які працюють або відряджені у зону посиленого радіаційного контролю?

Роз'яснює головний державний інспектор відділу з питань здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів Управління Держпраці у Рівненській області Оксана Кондрачук.

Гарантії, пільги та компенсації особам, які постраждали від наслідків Чорнобильської катастрофи врегульовано Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та Порядком використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.09.2005 № 936.

Статтею 2 Закону України «Про відпустки» передбачено, 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.

У статті 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» визначено, що працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, надається щорічна відпустка тривалістю пропорційно

відпрацьованому на цих територіях часу:

- у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення – 44 календарні дні. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 56 календарних днів;
- у зоні гарантованого добровільного відселення – 37 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів;
- у зоні посиленого радіоекологічного контролю – 30 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 42 календарних днів.

Зазначені відпустки надаються без урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України.

В усіх випадках тривалість щорічної відпустки не повинна бути меншою за передбачену законодавством України для будь-якої категорії працівників. За працівниками, які отримують відпустку більшої тривалості, ніж передбачено цим Законом, її тривалість зберігається.

Право на відпустки забезпечується, зокрема, гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Тобто, для одержання щорічної основної відпустки встановленої тривалості необхідна лише одна юридична підстава – це робота на основі трудового договору протягом відповідного часу.

Якщо працівник відпрацює у зоні гарантованого добровільного відселення лише частину робочого року, то тривалість вказаної відпустки визначатиметься пропорційно відпрацьованому часу на цій території.

Знову ж варто вказати, що щорічна відпустка за повністю відпрацьований робочий рік у зоні гарантованого добровільного відселення становить 37 календарних днів, але не може

перевищувати 49 календарних днів.

Різниця між вказаним обмеженням (49 календарних днів) і щорічною основною відпусткою (37 календарних днів) не є якимось іншим видом додаткових відпусток. Отже, таким працівникам тривалість щорічної відпустки понад 37 календарних днів може бути збільшена лише за рахунок щорічних додаткових відпусток, передбачених іншими законодавчими актами.

Отже, працівникам, тривалість щорічної відпустки яких відповідно до законів України становить 24 календарні дні, відпустка подовжується до 37 календарних днів шляхом додавання до основної відпустки 13 календарних днів.

Статтею 10 Закону України «Про відпустки» визначено, що щорічні основні відпустки надаються працівнику з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Право працівника на щорічні основні відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві.

Згідно зі ст. 24 Закону України «Про відпустки» відпустки за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної відпустки не повинна бути меншою ніж 24 календарні дні.

Отже, 13 календарних днів, на які збільшується тривалість щорічної основної відпустки відповідно до ст. 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», мають бути використані працівниками в обов'язковому порядку згідно з графіком відпусток у відповідному робочому році та у повному обсязі, тобто ці дні небажано використовувати частинами або переносити на інший період, а 24 календарні дні відпустки можуть вибиратися частинами та переноситись на інший період (у разі необхідності).

Водночас, якщо працівник з будь-яких причин не скористався

своїм правом на щорічну відпустку за кілька попередніх років (у тому числі на 13 календарних днів щорічної відпустки, які відшкодовуються за рахунок коштів державного бюджету), він має право використати їх, а у разі звільнення незалежно від підстав йому повинна виплачуватися компенсація за всі невикористані дні щорічних відпусток. Законодавством не передбачено терміну давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки, воно не містить заборони надавати щорічні відпустки у разі їх невикористання.

Працівники підприємства можуть використовувати 13 днів щорічної відпустки або отримати компенсацію за невикористані дні відпустки згідно зі ст. 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» за наявності невикористаних днів щорічної відпустки (24 календарні дні), у тому числі за попередні роки.

Розрахунок компенсації за невикористані дні такої відпустки проводиться у відповідності до пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 №100.

Постановою № 936 затверджено Порядок використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, який визначає механізм використання, обліку, звітності і контролю за використанням коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Згідно з п. 5 Порядку № 936 оплата додаткової відпустки (строком 16 календарних днів відповідно до п. 22 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 3 частини третьої ст. 30 Закону № 796) та різниці між тривалістю щорічних відпусток, які надаються працівникові згідно зі ст. 47 цього Закону, та тривалістю щорічної основної відпустки

відповідно до Закону про відпустки або до інших законів України громадянам, які працюють (перебувають у відрядженні) на території зон радіоактивного забруднення провадиться за місцем основної роботи (служби) підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами – суб'єктами підприємницької діяльності без утворення юридичної особи відповідно до розрахункових даних, поданих до уповноваженого органу.

Пунктом 6 Порядку № 936 визначено, що підприємства реєструються уповноваженим органом, для чого подають не пізніше ніж за два місяці до початку кожного бюджетного року відомості про підприємство з визначенням кількості постраждалих осіб за категоріями отримувачів компенсацій та допомоги певних видів і списки громадян із зазначенням прізвища, ім'я та по батькові, категорії, серії та номера посвідчення, місця реєстрації, ідентифікаційного номера.

Графік відпусток громадян та розрахунок витрат для додаткової відпустки на наступний бюджетний рік подаються підприємством до уповноваженого органу разом із зазначеними відомостями.

До 25 числа місяця, за який здійснюється нарахування, підприємства подають до уповноваженого органу документи щодо розрахункових витрат, пов'язаних з виплатою компенсацій та допомоги певних видів, та реєстр отримувачів компенсаційних виплат і допомоги певних видів, де зазначаються прізвище, ім'я та по батькові, категорія, номер посвідчення, ідентифікаційний номер, відомості про нараховані виплати, суму компенсацій та вид допомоги.

Керівники підприємств несуть персональну відповідальність за своєчасність подання розрахункових документів до уповноваженого органу та правильність призначення й нарахування компенсаційних виплат та допомоги певних видів.

Додатково інформуємо, що дане роз'яснення не містить норм права, а носить лише рекомендаційний характер.

