



ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА

ЗАКОН

«ОБ ОТПУСКАХ»

*С изменениями и дополнениями, внесенными Законом ДНР
№ 49-ІНСот 29 мая 2015 года*

Принят Народным Советом
Донецкой Народной Республики
06 марта 2015 года
(Постановление №І-80П-НС)

Заместитель
Председателя
Народного Совета
Донецкой Народной
Республики
Д.В. Пушилин

Настоящий Закон устанавливает государственные гарантии права работника на отпуск, определяет продолжительность и порядок предоставления ежегодного основного и дополнительных отпусков для восстановления работоспособности, укрепления здоровья, воспитания детей и иных личных потребностей работника.

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Законодательство об отпусках

Государственные гарантии и отношения, связанные с отпуском, регулируются Конституцией Донецкой Народной Республики, настоящим Законом, трудовым законодательством Донецкой Народной Республики, иными законами и нормативными правовыми актами.

Статья 2. Понятие отпуска и его виды

1. Отпуск – закрепленное и гарантированное настоящим Законом и законодательством Донецкой Народной Республики временное освобождение от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы, должности,

согласно штатному расписанию, среднего месячного заработка, предоставляемое всем штатным работникам в зависимости от вида отпусков.

2. По характеру и условиям труда предоставляемые отпуска подразделяются на:

ежегодный основной отпуск, в том числе удлиненный основной отпуск; дополнительный отпуск.

3. Кроме отпусков, перечисленных в частях 1 и 2 настоящей статьи объектом, регулируемым настоящим Законом являются:

- 1) родительские отпуска
- 2) отпуск без сохранения заработной платы
- 3) учебные и творческие отпуска.

Статья 3. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск

1. Кроме фактически проработанного времени в стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

1) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха, а также время болезни;

(Пункт 1 части 1 статьи 3 с изменениями, внесёнными согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлении на прежней работе;

3) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

4) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

4) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, а также превышающее 14 календарных дней в соответствии с нормами, определенными частью 2 статьи 22 настоящего Закона.

(Пункт 4 части 1 статьи 3 с изменениями, внесёнными согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

5) время обучения с отрывом от производства продолжительностью

менее 10 месяцев на дневных отделениях профессионально-технических учреждений образования;

(Часть 1 статьи 3 дополнена пунктом 5 согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

б) время обучения новым профессиям (специальностям) лиц, уволенных в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе с ликвидацией, реорганизацией и перепрофилированием предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников.

(Часть 1 статьи 3 дополнена пунктом 6 согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством Донецкой Народной Республики;

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 4. Ограничение на расторжение трудового договора (контракта) на время отпуска

Во время отпуска не разрешается расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения.

Глава II. ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСКА

Статья 5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

Статья 6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях,

предусмотренных законодательством.

2. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или иными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков, а также их конкретная продолжительность определяются коллективными договорами или иными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

(Часть 2 статьи 6 изложена в редакции Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику по его желанию, как вместе с ежегодным основным отпуском, так и отдельно.

(Статья 6 дополнена частью 3 согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

2. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Статья 8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

1. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

2. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Советом Министров Донецкой Народной Республики.

Статья 9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

2. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в государственных учреждениях нормативными правовыми актами Совета Министров Донецкой Народной Республики, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Статья 9-1. Дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей

1. Лицам, которые работают и имеют двух или более детей возрастом до 15 лет или ребенка-инвалида, или которые усыновили ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней.

2. При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска ее общая продолжительность не может превышать 14 календарных дней.

(Глава II дополнена статьей 9-1 согласно Закона № 49-НС от 29 мая 2015 года)

Статья 10. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни,

приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Глава III. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ

Статья 11. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных законодательством;

лицам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида;

инвалидам;

совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;

работникам, имеющим путевку (курсовку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лечения;

работникам, принятым на работу по переводу, если они не использовали по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили за него денежную компенсацию.

(Часть 3 статьи 11 дополнена абзацами согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

4. Педагогические, научно-педагогические и научные работники, специалисты образовательных заведений имеют право на использование ежегодного отпуска полной продолжительности в первый и последующие годы работы в период летних каникул независимо от времени приема их на работу.

(Статью 11 дополнить частью 4 согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 12. Предоставление отпуска за второй и последующие рабочие годы

Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое

время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков

1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Льготным категориям работников (женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, женщинам, имеющих ребенка-инвалида, одиноким матерям и другим льготным категориям работников) предоставлять отпуск в удобное для них время.

(Статья 12 изложена в новой редакции согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия иных нормативных актов.

2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Донецкой Народной Республики, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Статья 14. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными актами.

2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о

времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, физического лица-предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2. Отзыв работника из отпуска допускается, если этого требует производственная необходимость (для предотвращения производственной аварии или немедленного устранения последствий аварии, для предотвращения несчастных случаев, простоя, причинения ущерба предприятию (организации, учреждению), чрезвычайных ситуаций и только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

(Часть 2 статьи 15 в новой редакции согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

3. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Глава IV. ОТПУСКНЫЕ И ДЕНЕЖНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК

Статья 16. Отпускные

За время ежегодного основного и дополнительного отпусков работодатель выплачивает работнику отпускные, правила исчисления которых устанавливает Совет Министров Донецкой Народной Республики.

За время ежегодного основного и дополнительного отпусков работодатель выплачивает работнику заработная плата за время ежегодного отпуска, правила исчисления которых устанавливает Совет Министров Донецкой Народной Республики. Выплата работнику заработной платы за время ежегодного отпуска за все время ежегодного отпуска производится работодателем не позднее чем за три дня до начала отпуска.

(Часть 1 статьи 16 дополнена согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

(Статья 16 с изменениями согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 17. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

2. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных трудовым законодательством).

Статья 18. Реализация права на отпуск при увольнении работника

1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

2. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на

его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Глава V. РОДИТЕЛЬСКИЕ ОТПУСКА

Статья 19. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам на основании листка временной нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности - восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть, при рождении двух и более детей - сто десять) календарных дней после родов.

2. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней фактически использованных до родов.

3. При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается за период со дня его усыновления и до истечения семидесяти календарных дней (в случае одновременного усыновления двух и более детей - ста десяти календарных дней) со дня рождения ребенка (детей).

3.1. Лицам, которые усыновили детей в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск со дня усыновления продолжительностью 70 календарных дней (110 календарных дней при усыновлении двух и более детей). В случае усыновления ребенка (детей) обоими родителями указанный отпуск предоставляется одному из родителей на усмотрение.

(Статья 19 дополнена частью 3.1 согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

4. За время отпуска по беременности и родам выплачивается пособие в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

Статья 20. Отпуск по уходу за ребенком

1. Матери или отцу ребенка предоставляется по ее (его) желанию частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

1. Лицам, на иждивении которых находится ребенок, предоставляется по их желанию частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия по данному виду социального обеспечения.

(Часть 1 статьи 20 в новой редакции согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

2. Кроме указанного отпуска женщине, по ее заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за период такого отпуска компенсации в соответствии с действующим законодательством. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован целиком или по частям в

любое время до достижения ребенком трехлетнего возраста.

2. Предприятие за счет собственных средств может предоставлять лицам, на иждивении которых находится ребенок, частично оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком большей продолжительностью в любое время до достижения ребенком трехлетнего возраста.

(Часть 2 статьи 20 в новой редакции согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

3. Частично оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком могут быть использованы полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически осуществляющими уход за ребенком.

4. По желанию женщин и лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

4. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях).

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время частично оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком не засчитывается.

6. Отпуск по уходу за ребенком не предоставляется в случае, если ребенок находится на полном или частичном содержании государства.

7. За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

Статья 20-1. Дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка - инвалида с детства подгруппы А I группы

1. Женщине, которая работает и имеет двух или больше детей возрастом до 15 лет, или ребенка-инвалида, или усыновившей ребенка, матери инвалида с детства подгруппы А I группы, одинокой матери, отцу ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицу, взявшему под опеку ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней.

2. При наличии нескольких оснований для предоставления такого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней.

(Главу V дополнена статьёй 20-1 согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 21. Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей

1. Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения семидесяти дней со дня рождения ребенка и, по их желанию, при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию.

1. Лицам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения семидесяти дней со дня рождения ребенка и, по их желанию, частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за эти периоды пособий по данному виду социального обеспечения.

(Часть 1 Статьи 21 изложена в редакции Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

2. По заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Глава VI. ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Статья 22. Отпуск без сохранения заработной платы

1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, **но не более 14 календарных дней в году.**

(Часть 1 статьи 22 дополнена словосочетанием согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

совместителям – на срок до окончания отпуска по основному месту работы;

матери или отцу, воспитывающему детей без матери (отца) (в том числе и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении), имеющим двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, - продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;

работникам для завершения санаторно-курортного лечения – продолжительностью, определенной в медицинском заключении;

работникам в период проведения военных действий в соответствующем населенном пункте с учетом времени, необходимого для возвращения к месту работы, но не более семи календарных дней после принятия решения о прекращении военных действий.

(Часть 2 статьи 22 дополнена абзацами согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

в других случаях, предусмотренных настоящим Законом, иными законами либо коллективным договором

в других случаях, предусмотренных настоящим Законом, иными законами Донецкой Народной Республики либо коллективным договором.

(Абзац 7 части второй статьи 22 изложен в новой редакции согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Глава VII. УЧЕБНЫЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ОТПУСКА

Статья 23. Отпуска лицам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования

Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования в очно-заочной (вечерней) и заочной формах, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях среднего профессионального, высшего профессионального образования по заочной форме обучения на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов (в том числе государственных экзаменов) - до 30 календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) студентам - до 4-х месяцев на основании справки – вызова.

(Статья 23 в новой редакции согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 24. Отпуска лицам, обучающимся в аспирантуре

1. Лицам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру,

предоставляются отпуска продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы.

2. Лица, обучающиеся в аспирантуре по очной форме обучения за счет средств бюджета, пользуются ежегодно каникулами продолжительностью два месяца.

3. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы.

4. К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель.

Статья 25. Отпуска докторантам

Докторантам предоставляются ежегодные каникулы продолжительностью два месяца.

Статья 26. Отпуск для завершения диссертаций

Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам предприятий, учреждений и организаций по месту работы предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях.

Глава VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 27. Ответственность работодателя

За отказ предоставить работнику отпуск или сокращение продолжительности отпуска, нарушение порядка предоставления отпусков, а также за невыплату **отпускных** или компенсации за неиспользованный отпуск работодатель несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Донецкой Народной Республики.

За отказ предоставить работнику отпуск или сокращение продолжительности отпуска, нарушение порядка предоставления отпусков, а также за невыплату **заработной платы за время ежегодного отпуска** или компенсации за неиспользованный отпуск работодатель несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Донецкой Народной Республики.

(Статья 27 с изменениями согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)

Статья 28. Разрешение споров

Споры, возникшие между работником и работодателем при применении настоящего Закона, разрешаются в порядке, предусмотренном для разрешения

индивидуальных трудовых споров.

Статья 29. Порядок вступления в силу настоящего Закона
Настоящий Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. До принятия законодательства Донецкой Народной Республики, регулирующего предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней, установить:

1) работникам художественно-постановочной части и творческим работникам театров удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Работникам художественно-постановочной части и творческим работникам театров ежегодные отпуска полной продолжительности предоставляются в летний период в конце театрального сезона независимо от времени принятия их на работу;

2) лицам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день;

3) инвалидам I и II групп ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

4) военизированному личному составу горноспасательных частей ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

5) государственным служащим и должностным лицам местного самоуправления ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

2. До принятия законодательных и нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, устанавливающих конкретную продолжительность, условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными, тяжёлыми или опасными условиями труда и за особый характер работы, при определении конкретной продолжительности таких отпусков руководствоваться Списком производств, работ, цехов, профессий и должностей, занятость работников в которых даёт право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда и за особый характер работы, утверждёнными Постановлением Кабинета Министров Украины от 17.11.1997г. и Методическими рекомендациями для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым Постановлением Кабинета Министров Украины от 01.09.1992г. №41.

3. До принятия законодательства Донецкой Народной Республики, регулирующего трудовые отношения государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска государственным служащим и должностным лицам местного самоуправления, которые имеют стаж службы более 10 лет, продолжительностью до 15 календарных дней (при стаже 10 лет – 5

календарных дней и за каждый последующий год – по два календарных дня.

4. Для категорий работников педагогической сферы, горнодобывающей, химической, коксохимической, металлургической промышленности удлинённый основной отпуск предоставляется согласно приложений к настоящему Закону.

(Дополнить Закон переходными положениями согласно Закона № 49-ІНС от 29 мая 2015 года)