**РОБОЧИЙ ЧАС**

**Стаття 50.** Норма тривалості робочого часу

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

*{Стаття 50 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 3610-12 від 17.11.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3610-12)*}*

**Стаття 51.** Скорочена тривалість робочого часу

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 з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

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.

*{Стаття 51 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 3610-12 від 17.11.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3610-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 52.** П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи

Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

*{Стаття 52 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*,*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 3610-12 від 17.11.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3610-12)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*,*[*№ 5462-VI від 16.10.2012*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5462-17#n11)*}*

**Стаття 53.** Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів

Напередодні святкових і неробочих днів ([стаття 73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n454)) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у [статті 51](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n344) цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

*{Стаття 53 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 3610-12 від 17.11.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3610-12)*}*

**Стаття 54.** Тривалість роботи в нічний час

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу ([пункт 2 частини першої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n348) і [частина третя статті 51](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n350)).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

*{Стаття 54 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 55.** Заборона роботи в нічний час

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років ([стаття 176](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n970));

2) осіб, молодших вісімнадцяти років ([стаття 192](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1050));

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених [статтею 175](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n965) цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям ([стаття 172](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951)).

*{Стаття 55 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4841-11 від 30.10.87*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4841-11)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 56.** Неповний робочий час

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорціонально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

*{Стаття 56 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4841-11 від 30.10.87*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4841-11)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 57.** Початок і закінчення роботи

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

**Стаття 58.** Робота змінами

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

*{Стаття 58 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 59.** Перерви між змінами

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

**Стаття 60.** Поділ робочого дня на частини

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

**Стаття 61.** Підсумований облік робочого часу

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин ([статті 50](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n340) і [51](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n344)).

*{Стаття 61 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 62.** Обмеження надурочних робіт

*{Дію статті 62 припинено на підставі*[*Постанови Верховної Ради УРСР від 4 липня 1991 року*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1292-12)*(ВВР 1991, № 36, ст.474) на період реалізації*[*Програми надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1291-12)*(1991 рік - перше півріччя 1993 року}*

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня ([статті 52](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n353), [53](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n358) і [61](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n389)).

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

*{Стаття 62 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 63.** Заборона залучення до надурочних робіт

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років ([стаття 176](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n970));

2) осіб, молодших вісімнадцяти років ([стаття 192](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1050));

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять ([стаття 220](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1167)).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою ([стаття 177](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n973)).

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям ([стаття 172](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951)).

*{Стаття 63 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4841-11 від 30.10.87*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4841-11)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.33.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 64.** Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

*{Стаття 64 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законом*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 65.** Граничні норми застосування надурочних робіт

*{Дію статті 65 припинено*[*Постановою Верховної Ради УРСР від 4 липня 1991 року*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1292-12)*(ВВР 1991, № 36, ст.474) на період реалізації*[*Програми надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1291-12)*(1991 рік - перше півріччя 1993 року}*

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

**Глава V**  
**ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

**Стаття 66.** Перерва для відпочинку і харчування

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

*{Стаття 66 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 67.** Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день ([стаття 73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n454)) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (стаття 73), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

*{Стаття 67 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законами*[*№ 35/95-ВР від 27.01.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/35/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 785/97-ВР від 26.12.97*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785/97-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 576-XIV від 08.04.99*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-14)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*,*[*№ 2914-VI від 11.01.2011*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2914-17)*}*

**Стаття 68.** Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами.

*{Стаття 68 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*, Законом*[*№ 5462-VI від 16.10.2012*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5462-17#n11)*}*

**Стаття 69.** Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

*{Стаття 69 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законом*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 70.** Тривалість щотижневого безперервного відпочинку

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

**Стаття 71.** Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

*{Стаття 71 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*,*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законами*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 639-IV від 20.03.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/639-15)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 72.** Компенсація за роботу у вихідний день

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами [статті 107](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n653) цього Кодексу.

*{Стаття 72 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*,*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*}*

**Стаття 73.** Святкові і неробочі дні

Встановити такі святкові дні:

1 січня - Новий рік

7 січня і 25 грудня - Різдво Христове

8 березня - Міжнародний жіночий день

1 травня - День праці

9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги)

28 червня - День Конституції України

24 серпня - День незалежності України

14 жовтня - День захисника України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

7 січня і 25 грудня - Різдво Христове

один день (неділя) - Пасха (Великдень)

один день (неділя) - Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених [статтею 71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n441) цього Кодексу.

Робота у зазначені дні компенсується відповідно до [статті 107](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n653) цього Кодексу.

*{Стаття 73 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 1205-12 від 18.06.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1205-12)*,*[*№ 2417-12 від 05.06.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2417-12)*,*[*№ 256/96-ВР від 28.06.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256/96-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 1421-XIV від 01.02.2000*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1421-14)*,*[*№ 639-IV від 20.03.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/639-15)*,*[*№ 238-VIII від 05.03.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/238-19#n5)*,*[*№ 315-VIII від 09.04.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/315-19#n45)*,*[*№ 2211-VIII від 16.11.2017*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2211-19#n5)*}*

**Стаття 74.** Щорічні відпустки

Громадянам, 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, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

*{Стаття 74 в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*}*

**Стаття 75.** Тривалість щорічної основної відпустки

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті.

*{Стаття 75 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*}*

**Стаття 76.** Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;

2) за особливий характер праці;

3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України.

*{Стаття 76 в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*}*

**Стаття 77.** Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток установлюються Кабінетом Міністрів України.

*{Стаття 77 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4534-11 від 03.09.87*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4534-11)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*; в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*}*

**Стаття 77-1.** Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України.

*{Кодекс доповнено статтею 77***-1***згідно із Законом*[*№ 1724-VI від 17.11.2009*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1724-17)*}*

**Стаття 77-2**. Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності

Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений[Законом України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12) "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", особам, реабілітованим відповідно до [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/962-12) "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув’язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

*{Кодекс доповнено статтею 77***-2***згідно із Законом*[*№ 426-VIII від 14.05.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/426-19#n6)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 2249-VIII від 19.12.2017*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19#n7)*,*[*№ 2443-VIII від 22.05.2018*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2443-19#n8)*,*[*№ 2542-VIII від 18.09.2018*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2542-19#n8)*}*

**Стаття 78.** Невключення днів тимчасової непрацездатності до щорічних відпусток

Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.

*{Стаття 78 в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*}*

**Стаття 78-1.** Неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток

Святкові і неробочі дні ([стаття 73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n454) цього Кодексу) при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються.

*{Кодекс доповнено статтею 78***-1***згідно із Законом*[*№ 490-IV від 06.02.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15)*}*

**Стаття 79.** Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, установи, організації з додержанням вимог частини шостої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

*{Стаття 79 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*, із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 490-IV від 06.02.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 80.** Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);

2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки ([частина третя статті 115](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n695) цього Кодексу).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 [Закону України "Про відпустки"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80).

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

*{Стаття 80 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*,*[*№ 7543-11 від 19.05.89*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/7543-11)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 490-IV від 06.02.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*}*

**Стаття 81.** Право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи

За бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

*{Стаття 81 в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*; із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 490-IV від 06.02.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15)*}*

**Стаття 82.** Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку ([стаття 75](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n474) цього Кодексу), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 [Закону України "Про відпустки"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80), за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки ([стаття 76](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n479) цього Кодексу), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

*{Стаття 82 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*, із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 429-IV від 16.01.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/429-15)*,*[*№ 490-IV від 06.02.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15)*}*

**Стаття 83.** Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, виплачується спадкоємцям.

*{Стаття 83 в редакції Закону*[*№ 117-XIV від 18.09.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 120-VIII від 15.01.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/120-19#n7)*- зміна набирає чинності з*[*01.01.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/120-19#n32)*,*[*№ 2249-VIII від 19.12.2017*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19#n8)*}*

**Стаття 84.** Відпустки без збереження заробітної плати

У випадках, передбачених статтею 25 [Закону України "Про відпустки"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80), працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.