



У К Р А Ї Н А
Чернівецька міська рада
Управління освіти

вул. Героїв Майдану, 176, м. Чернівці, 58029 тел./факс (0372) 53-30-87,
E-mail: osvita.cv@gmail.com. Код ЄДРПОУ №02147345

29.04.2022 № 01-31/875

**Керівникам закладів освіти
Чернівецької міської
територіальної громади**

**Про надання відпусток
під час воєнного стану**

Управління освіти Чернівецької міської ради надсилає ТОП-10 правил про надання відпусток працівникам під час воєнного стану для ознайомлення та використання у роботі:

Правило 1. *Обмеження тривалості відпустки 24 календарними днями, які можуть надаватися під час воєнного стану, стосуються виключно щорічної основної відпустки*

У період дії воєнного стану щорічна **основна** оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні (ч. 1 ст. 12 Закону №2136). Отже, під час дії воєнного стану працівнику може надаватися щорічна основна відпустка тривалістю, що не перевищує 24 календарних днів.

Зверніть увагу, що таке обмеження стосується виключно щорічної **основної** відпустки. Усі інші види відпусток можуть надаватися повної тривалості. Це означає, що у повному обсязі можуть бути надані:

- щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, у тому числі за ненормований робочий день;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством (наприклад, щорічна додаткова відпустка за стаж держслужби);
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- творча відпустка;
- відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
- соціальна відпустка на дітей (ст. 19 Закону про відпустки);
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до 3 років; - відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- відпустка при народженні дитини;
- відпустки без збереження заробітної плати;

- додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності;

- «чорнобильська» відпустка.

Приклад. Працівниця має право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів і соціальну відпустку на дітей тривалістю 10 календарних днів. Під час дії воєнного стану така працівниця має право скористатися 24 календарними днями щорічної основної відпустки і 10 календарними днями соціальної відпустки на дітей. Загалом під час дії воєнного стану працівниці може бути надано 34 календарні дні відпустки.

Правило 2. *Обмеження тривалості щорічної основної відпустки 24 календарними днями, які можуть надаватися під час воєнного стану, стосуються підприємств, установ і організацій усіх сфер і напрямків*

Закон № 2136 визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану (ст. 1 Закону № 2136). У Законі № 2136 не наведено інших уточнень або обмежень стосовно сфери поширення цього Закону.

Отже, під час дії воєнного стану тривалість наданої щорічної основної відпустки не може перевищувати 24 календарних днів для працівників підприємств, установ і організації незалежно від галузевої належності. Тобто вказане обмеження поширюється на держслужбовців, посадових осіб місцевого самоврядування, педагогічних і науково-педагогічних працівників тощо.

Приклад. Педагогічний працівник має право на щорічну основну відпустку тривалістю 56 календарних днів. Під час дії воєнного стану йому може бути надана щорічна основна відпустка тривалістю до 24 календарних днів.

Правило 3. *Невикористані (через обмеження 24 календарними днями під час воєнного стану) дні щорічної основної відпустки «не згорають»*

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану. Про це зазначає Мінекономіки на своєму офіційному сайті у коментарі до Закону № 2136. Отже, якщо у працівника є право на щорічну основну відпустку тривалістю більше 24 календарних днів, але через обмеження під час дії воєнного стану працівнику було надано тільки 24 календарних дні цієї щорічної основної відпустки, то після закінчення воєнного стану працівнику мають бути надані невикористані дні цієї відпустки або за них може бути виплачена грошова компенсація при звільненні або без звільнення.

У ст. 24 Закону про відпустки вказано:

- у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

- 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.

Приклад. Працівник з інвалідністю 3 групи має право на щорічну основну відпустку тривалістю 26 календарних днів. Під час дії воєнного стану йому було надано 24 календарних днів щорічної основної відпустки. Отже, після закінчення дії воєнного стану працівнику мають бути ще надані 2 (26-24) календарні дні щорічної основної відпустки, які не були використані через обмеження воєнного стану.

Правило 4. *Обмеження тривалості щорічної основної відпустки 24 календарними днями, які можуть надаватися під час воєнного стану, застосовують незалежно від робочого року, за який надається ця відпустка*

Якщо у працівника є право на щорічну основну відпустку за поточний робочий рік і накопичені дні щорічної основної відпустки за минулі робочі роки, то під час дії воєнного стану можна надати виключно 24 календарних дні такої відпустки.

Приклад. Працівник не скористався 10 календарними днями щорічної основної відпустки за 2021-2022 робочий рік. Крім того, у нього з 22.02.2022 р. виникло право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних днів за 2022-2023 робочий рік. Під час дії воєнного стану він може скористатися щорічною основною відпусткою тривалістю 24 календарних дні, а саме: 10 календарними днями щорічної основної відпустки за 2021-2022 робочий рік та 14 календарними днями щорічної основної відпустки за 2022-2023 робочий рік.

Правило 5. *У воєнний час при визначенні тривалості щорічної (основної і додаткової) відпустки і соціальної відпустки на дітей (ст. 19 Закону про відпустки) святкові дні, що припали на період цих відпусток, враховуються як звичайні календарні дні.*

Під час дії воєнного стану не застосовується норма ст. 73 КЗпП, якою визначено перелік святкових і неробочих днів (ч. 6 ст. 6 Закону № 2136). А тому під час воєнного стану не застосовується норма ч. 2 ст. 5 Закону про відпустки: святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону), не враховуються.

Отже, якщо під час воєнного стану на період щорічної (основної або додаткової) відпустки або соціальної відпустки на дітей (ст. 19 Закону про відпустки) припали дні, визначені у ст. 73 КЗпП як святкові, то у тривалості цих відпусток їх слід враховувати як звичайні календарні дні. Тому, якщо на період щорічної відпустки або соціальної відпустки на дітей припало 24.04.2022 р. (Великдень), 01.05.2022 р. і 09.05.2022 р., то ці дні слід враховувати у тривалості цих відпусток як звичайні календарні дні, тобто без збільшення періоду вказаних відпусток як за мирних часів.

Приклад. Працівнику надано щорічну основну відпустку з 18.04.2022 р. тривалістю 24 календарних днів. Період щорічної основної відпустки з 18.04.2022 р. по 11.05.2022 р., тобто рівно 24 календарних дні.

Правило 6. До стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховується період відпустки без збереження зарплати, простою, мобілізації

Періоди, які включають у стаж для цілей надання щорічної основної відпустки визначено у ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки. Серед цих періодів, зокрема:

- час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка. На цій підставі при роботі на умовах неповного робочого часу тривалість щорічної основної відпустки не зменшується;

- час, коли працівник фактично не працював, але за ним, згідно з законодавством, зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково. На цій підставі період військової служби за призовом під час мобілізації, за контрактом, період перебування добровольцем у територіальній обороні за контрактом включаються до стажу для надання щорічної основної відпустки і, відповідно, не призводять до зменшення тривалості цієї відпустки;

- 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 про відпустки. На цій підставі відпустка без збереження зарплати через карантин і воєнний стан включаються до стажу для надання щорічної основної відпустки і, відповідно, не призводять до зменшення тривалості цієї відпустки.

До стажу, що дає право на щорічну основну відпустку не включаються період табелювання відсутності працівника на роботі позначкою «НЗ» (неявки з нез'ясованих причин) або «І» (інші причини неявок), період відсторонення працівника через невакцинацію.

Разом із тим для цілей надання щорічної додаткової відпустки за шкідливі або важкі умови праці і за особливий характер праці не включаються періоди: військової служби за призовом під час мобілізації та за контрактом, відпустки без збереження зарплати (у тому числі через карантин і воєнний стан), період табелювання відсутності працівника на роботі позначкою «НЗ» (неявки з нез'ясованих причин) або «І» (інші причини неявок), період відсторонення працівника через невакцинацію. Причина: у вказані періоди працівник не контактував із шкідливими або важкими умовами праці/особливими умовами праці, визначеними за місцем роботи. А тому не виконується умова п. 1 ч. 2 ст. 9 Закону про відпустки: до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (статті 7 та 8 цього Закону), зараховуються, зокрема, 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.

Правило 7. Роботодавець має право відмовити працівнику у наданні відпустки, якщо працівник задіяний на роботах на об'єктах критичної інфраструктури

У ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 вказано: у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Це означає, що:

- роботодавець може відмовити у наданні будь-яких видів відпусток: щорічних (основної і додаткової), соціальної відпустки на дітей (ст. 19 Закону про відпустки), «бойової відпустки» (ст. 162 Закону про відпустки), відпустки без збереження зарплати тощо. Однак при будь-яких обставинах роботодавець не може відмовити у наданні відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами і відпустці для догляду за дитиною до 3 років;

- роботодавець має право відмовити у наданні відпусток виключно працівникам, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Якщо підприємство не належить до об'єктів критичної інфраструктури, то роботодавець не може безпідставно відмовляти працівника у наданні відпусток. Особливо це стосується щорічних відпусток, період надання яких планується заздалегідь за узгодженням між працівником і роботодавцем і відображається у графіку відпусток. При складанні графіку відпусток враховується функціонування підприємства і інтереси працівника. Першочергове право на використання щорічних відпусток у зручний для них час мають працівники, визначені у ст. 10 Закону про відпустки. При цьому Мінекономіки у своєму коментарі до Закону № 2136 також додає: за узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку.

Правило 8. Відпустка без збереження зарплати через воєнний стан може бути надана у рамках періоду з 24.03.2022 р. по 25.05.2022 р.

На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Це означає, що відпустка без збереження зарплати за ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки може бути надана через воєнний стан у рамках дії цього воєнного стану або до його закінчення. Зараз воєнний стан установлено до 25.05.2022 р. (Указ Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні від 18.04.2022 р. № 259/2022, затверджений Законом України від 21.04.2022 р. № 2212-IX).

При цьому Закон № 2136 набрав чинності 24.03.2022 р. Отже, відпустка без збереження зарплати через воєнний стан може бути надана у рамках періоду з 24.03.2022 р. по 25.05.2022 р. При цьому карантинна відпустка без збереження зарплати (ч. 3 ст. 26 Закону про відпустки) не скасовується. Оскільки зараз карантин діє до 31.05.2022 р. (постанова КМУ № 1236), то працівник може скористатися відпусткою без збереження зарплати у рамках дії карантину або до його закінчення. Отже, працівник має право обрати скористатися йому відпусткою без збереження зарплати у зв'язку із воєнним станом або у зв'язку із карантинном. При цьому пам'ятайте: відпустка без

збереження зарплати за будь-якою підставою (у зв'язку із воєнним станом, карантинном) надається виключно за заявою працівника. Роботодавець не може в одноосібному порядку (без заяви працівника) оформити відпустку без збереження зарплати.

Правило 9. Роботодавець має право відкликати працівника виключно із щорічної відпустки при настанні екстрених обставин. Відкликання із інших видів відпусток чинним законодавством не передбачене

Законом про відпусти передбачено, що роботодавець має право відкликати працівника виключно із щорічної відпустки. При цьому мають бути дотримані умови, визначені у ст. 12 Закону про відпустки: 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 з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. При цьому у ч. 1 ст. 12 Закону «Про відпустки» вказано, що основна безперервна частина щорічної відпустки має становити не менше 14 календарних днів. Законом про відпустки не передбачено можливість роботодавця відкликати працівника із інших видів відпусток – зокрема, соціальні відпустки на дітей (ст. 19 Закону про відпустки), «чорнобильської» відпустки, відпустки учасникам бойових дій (ст. 162 Закону про відпустки), відпустки без збереження зарплати незалежно від підстав для її надання. Отже, перервати, наприклад, відпустку без збереження зарплати можна виключно на підставі заяви працівника про достроковий вихід на роботу, тобто до закінчення відпустки без збереження зарплати. На підставі цієї заяви роботодавець готує наказ про внесення змін до раніше виданого наказу про надання відпустки без збереження зарплати, у якому змінює період і тривалість відпустки без збереження зарплати.

Правило 10. На час воєнного стану порядок оформлення і надання щорічних відпусток, соціальної відпустки на дітей та інших видів відпусток залишається як і за мирних часів (крім випадків, визначених у Законі № 2136, див. вище)

Якщо Закон № 2136 не містить спеціальних приписів стосовно порядку надання і оформлення відпусток, то застосовуються загальні правила, визначені КЗпП і Законом про відпустки. Наприклад, при наданні щорічної відпустки необхідно враховувати:

- право працівників на цю відпустку у перший рік роботи (ст. 10 Закону про відпустки);
- категорії працівників, які мають право на використання щорічної відпустки у зручний для них час (ст. 10 Закону про відпустки);
- продовження щорічної відпустки або її перенесення на інший період у разі, якщо на її період приходить тимчасова непрацездатність працівника, виконання громадських і державних обов'язків із збереженням зарплати або інші обставини, визначені у ст. 11 Закону про відпустки;
- щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів (ст. 12 Закону про відпустки).

Нормативно-правове забезпечення

1. КЗпП – Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р.
2. Закон № 2136 – Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ.
3. Закон про відпустки – Закон України «Про відпустки» від 15.11.96р. №504/96-ВР.
4. Постанова КМУ № 1236 – постанова КМУ «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 09.12.2020р. № 1236.

Начальник управління

Світлана УСТИНОВА 53-43-81



Ірина ТКАЧУК