



У К Р А І 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

№

Керівникам закладів освіти
Чернівецької територіальної
громади

Про Закон № 3494-ІХ

22 листопада 2023 року ВРУ ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» № 3494-ІХ (далі — Закон №3494). 27 листопада 2023 року Закон № 3494 передано на підпис Президенту України, а 21 грудня 2023 року Президент підписав цей закон. Закон № 3494 набере чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

Зміни одночасно внесли до КЗпП і до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Розглянемо деякі зміни до законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток:

1. Перенесення вихідних та робочих днів без рекомендацій КМУ

Норма: Перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та/або колективним договором. У разі відсутності відповідного положення у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників (ч. 4 ст. 67 КЗпП).

Що змінилося. Раніше роботодавці, які хотіли зробити подовжені вихідні працівникам, наприкінці кожного року чекали розпорядження Кабміну з рекомендаціями, які суботи зробити робочими замість днів поряд



зі святами. Часто Кабмін видавав розпорядження із запізненням, і роботодавці через це не встигали видати наказ за два місяці й вчасно повідомити працівників про нові робочі дні.

Як застосовувати. Якщо колдоговір чи трудовий договір не регулює як переносити вихідні та робочі дні, роботодавцю достатньо видати наказ і погодити його з профспілкою, а якщо її немає — з уповноваженим представником працівників. Строк видання наказу — до перенесення днів.

2. Уточнили документи для відпустки при народженні дитини

Норма: Оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 к. дн. надають не пізніше трьох місяців, зокрема:

— батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджують заява матері дитини та свідоцтво про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;

— одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини (ст. 77-3 КЗпП).

Що змінилося. Нова редакція зменшила перелік документів, що подають батько дитини, який не є офіційним чоловіком матері дитини, та баба або дід дитини, мати чи батько якої є одинокими.

Як застосовувати. Керуйтеся новою редакцією статті 77-3 КЗпП. У найближчі три місяці КМУ має привести у відповідність підзаконний акт — Порядок надання відпустки при народженні дитини, затверджений постановою КМУ від 07.07.2021 №693.

3. Мобілізованим працівникам за бажанням виплачують

компенсацію за відпустки

Норма: Працівникам, яких призвали на строкову військову службу, військову службу, зокрема під час мобілізації, на особливий період, військову службу або яких прийняли на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням за заявою виплачують грошову компенсацію за всі не використані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Заяву подають не пізніше останнього дня місяця, в якому працівника увільнили від роботи у зв'язку з призовом на військову службу (ч. 2 ст. 83 КЗпП).

Що змінилося. Раніше повну компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки на дітей можна було отримати, тільки якщо працівник звільнявся.

Як застосовувати. Поінформуйте про таке право працівника, якого увільняєте від роботи у зв'язку з мобілізацією. Скеруйте, щоб він правильно написав заяву.

Приклад: Припустимо, Закон № 3494 набрав чинності 1 грудня 2023 р. Працівника мобілізують з 4 грудня 2023 року. До 31 грудня 2023 року працівник має право подати заяву з проханням виплатити компенсацію за дні невикористаної щорічної відпустки. Порахуйте, скільки днів щорічної відпустки працівник заробив по 3 грудня 2023 року, видайте наказ про виплату компенсації.

4. За період неоплачуваних відпусток дні щорічної основної відпустки не набігають

Норма: За сімейними обставинами та з інших причин працівнику можна надати відпустку без збереження зарплати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 к. дн. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізолюватися у випадках, встановлених законодавством, та/або якщо виникла загроза збройної агресії проти України, надзвичайна ситуація техногенного, природного чи іншого характеру, працівнику можна надати відпустку без збереження зарплати тривалістю, що визначили угодою сторін. Період таких відпусток не враховують до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 2, 4 ст. 84 КЗпП; ч. 1, 3 ст. 26 Закону про відпустки).

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження зарплати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону про відпустки. **Період такої відпустки не враховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку** (ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136–ІХ; далі — Закон № 2136).

Що змінилося. Тривалість відпустки без збереження зарплати за угодою сторін збільшили з 15 до 30 к. дн. Відпустку на період дії воєнного стану та у разі форс-мажорних обставин можна надавати без обмеження тривалості. **Такі відпустки не включають до стажу для щорічних відпусток.** Така зміна справедлива, адже раніше працівник міг рік перебувати у відпустці без збереження зарплати, і йому набігали щонайменше 24 к. дн. щорічної основної відпустки.

Як застосовувати. Поінформуйте працівників про нові правила та нагадайте, що такі відпустки надають за згодою роботодавця.

5. Нова неоплачувана відпустка звільненням з військової служби

Норма: Роботодавець надає відпустку без збереження зарплати за бажанням працівника, який приступив до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, — тривалістю до 60 к. дн. (п. 20 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки). Період такої відпустки включатимуть до страхового стажу (абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV).

Що змінилося. Звільненням з військової служби працівникам надали право на разову неоплачувану відпустку тривалістю до 60 к. дн. Проте норма, що період такої відпустки включатимуть до страхового стажу, буде декларативною, доки законодавчо не врегулюють, хто за таких працівників сплачуватиме ЄСВ.

Як застосовувати. Інформуйте працівників про право на нову відпустку. Зараховуйте період такої відпустки до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

6. Мобілізованих педагогів позбавили середнього заробітку

Норма: У разі захворювання педагогічного чи науково-педагогічного працівника, яке тимчасово унеможливує виконання ним посадових обов'язків і обмежує можливість перебування у колективі осіб, які навчаються, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу за таким працівником зберігається попередній середній заробіток (ч. 2 ст. 57 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII).

Що змінилося. Вилучили норму, що за період, коли педагог або науково-педагогічний працівник проходить військову службу за призовом підчас мобілізації, на особливий період, або військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, за працівником зберігають середній заробіток. Аналогічні зміни щодо всіх працівників внесли до частини третьої статті 63 Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 №2745-VIII. Мобілізовані працівники (не педагогічні) підприємств втратили таку гарантію ще з 19.07.2022.

Як застосовувати. Видайте наказ про припинення збереження та виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам з дати, коли набрав чинність Закон № 3494. Ознайомте працівників із наказом способом, що передбачили в трудовому договорі. Приватний заклад освіти може передбачити колдоговором, що мобілізованим працівникам виплачують, наприклад, матеріальну допомогу. З цього приводу, профспілка направила листа на ім'я Володимира Зеленського з запереченням, оскільки скасування таких гарантій суперечить нормам статті 22 Конституції України.

7. Замість оплачуваних відпусток — неоплачувані?

Норма: Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 к. дн., не використані у період дії воєнного стану дні такої відпустки переносять на період, коли припинять чи скасують воєнний стан. Роботодавець може вирішити надавати невикористані дні такої відпустки без збереження зарплати. У період дії воєнного стану роботодавець може надавати працівнику будь-яку відпустку (крім відпустки з вагітності та пологів, відпустки до трьох років та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку тривалістю понад 24 к. дн., без збереження зарплати. Невикористані дні такої відпустки переносять на період після припинення або скасування воєнного стану. **Це правило не застосовують до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників (ч.1 ст.12 Закону №2136).**

Що змінилося. Законодавці фактично дозволили роботодавцям замінити частину щорічної відпустки та інших оплачуваних відпусток відпусткою без збереження зарплати. Проте оплачувані щорічні відпустки та відпустки без збереження зарплати — це два абсолютно різних види відпусток, які надають за різними правилами. Також не завжди можливо перенести оплачувану відпустку на період після закінчення воєнного стану, наприклад, якщо це відпустка навчальна чи при народженні дитини.

Як застосовувати. Радимо не застосовувати нову норму, допоки Мінекономіки не роз'яснить її. Тут можливі скарги працівників до Держпраці або трудові спори. Потрібно чекати роз'яснень Мінекономіки щодо застосування деяких нових норм Закону № 3494.

**Начальник управління освіти
Чернівецької міської ради**

Світлана Устінова, 53-43-81



Ірина ТКАЧУК