

**ОН****ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ  
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ****TRADE UNION OF EDUCATION AND  
SCIENCE WORKER OF UKRAINE**Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2  
Адреса для листування: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 6  
Тел.: (044) 462-51-902, Maidan Nezalezhnosti, Kyiv, Ukraine, 01012  
Tel. +380 (44) 205-74-51E-mail: [sekr.osvita@gmail.com](mailto:sekr.osvita@gmail.com) Website: [www.pon.org.ua](http://www.pon.org.ua)

Розрахунковий рахунок: UA263223130000026002010078760 в АТ «Укресімбанк» (м. Київ), КОД ЄДРПОУ: 02605316

05.01.2024 № 02-8/11

Головам обласних, Київської міської  
організацій Профспілки працівників  
освіти і науки України

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на запити з місць щодо застосування норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22.11 2023 № 3494-IX, який набув чинності 24 грудня 2023 року, в частині змін про відпустки та інших рекомендує врахувати наступне.

### **Особливості надання відпусток під час воєнного стану**

Ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX надано можливість роботодавцю у період дії воєнного стану обмежити працівнику щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Залишилась чинною й норма, що у разі більшої ніж 24 календарних дні основної відпустки, надання не використаних у період дії воєнного стану її днів переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

Але перебачено, що за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Ст. 12 закону також доповнено нормою, яка стосується інших видів відпусток. Зокрема, у період воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, тобто понад 24 календарних дні, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Тобто у працівника залишається право на використання основної відпустки та інших видів відпусток повної тривалості або ж їх залишків після закінчення воєнного стану.

Стосовно роботодавця, то обмеження тривалості щорічних відпусток та надання відпусток без збереження заробітної плати не є його обов'язком, оскільки закон його не зобов'язує обмежувати тривалість щорічних основної та додаткових відпусток, а передбачає лише можливість такого обмеження.

При цьому зазначені обмеження у тривалості відпусток, наданні відпустки без збереження заробітної плати замість щорічних оплачуваних відпусток не застосовуються до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Чинною залишається норма про виплату грошової компенсації за всі не

використані працівником дні щорічних основної та додаткових відпусток відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» при його звільненні у період дії воєнного стану.

Право роботодавця відмовити у період дії воєнного стану 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) поширено на випадки, коли працівник залучений до робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). За попередніми нормами відмовити можна було лише у разі залучення працівника до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання тепер встановлюється не лише нормативно-правовими актами України, а й трудовим та/або колективним договором (ч. 2 ст. 76 КЗпП).

### **Відпустка за власний рахунок**

Максимальний строк відпустки без збереження заробітної плати, яка може надаватися працівнику за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, збільшено з 15 до 30 календарних днів на рік (ч. 2 ст. 84 КЗпП, ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження, як раніше, строку 30 днями - тривалість такої відпустки визначається угодою сторін (ч. 4 ст. 84 КЗпП).

Але час такої відпустки без збереження заробітної плати вже не буде зараховуватися до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п 4 ч.1 ст. 9 закону «Про відпустки».

### **Перенесення робочих та вихідних днів**

Відповідно до змін до ст. 67 КЗпП 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.

Водночас вилучено норми, за якими КМУ рекомендував роботодавцям переносити вихідні та робочі дні на підставі видання наказу про перенесення.

### **Відпустка для участі у спортивних змаганнях**

У новій редакції викладено статтю 77-1 КЗпП та статтю 15-1 Закону України «Про відпустки», які регулюють відпустки для підготовки та участі в змаганнях. Їх надають працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим та/або колективним договором (раніше ці правила визначав КМУ).

## **Відпустка при народженні дитини**

Оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається тепер не пізніше трьох місяців з дня народження дитини (ст. 77-3 КЗпП, ст. 19-1 Закону про відпустки).

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, для отримання такої відпустки буде потрібно буде надати на підтвердження указаних обставин заяву матері дитини та свідоцтво про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини.

Окрім чоловіка чи батька дитини таку відпустку можуть надати на підставі заяви одинокої матері (одинокого 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).

## **Компенсація за відпустки для призваних на військову службу**

За невикористані щорічні відпустки (ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону України «Про відпустки») з'явилося нове правило: працівникам, призваним на військову службу, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

Йдеться про призов на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом.

## **Відпустка для профспілкового навчання**

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, будуть надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання (ч. 7 ст. 252 КЗпП).

## **Відпустка після звільнення з військової служби**

Перелік відпусток без збереження заробітної плати, які за бажанням працівника надаються в обов'язковому порядку (ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки») доповнили відпусткою тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації.

Період перебування у цій відпустці, включається до страхового стажу (абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

## **Скасовано збереження заробітку педагогів-військовослужбовців**

Попри звернення ЦК Профспілки до Президента України та Голови Верховної Ради України не допустити звуження прав громадян України при

внесенні змін до Законів України, із частини другої ст. 57 Закону України «Про освіту», якою гарантовано збереження попереднього середнього заробітку для педагогічних та науково-педагогічних працівників, вилучено період проходження ними військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період.

Аналогічний період військової служби вилучено з частини третьої ст. 63 Закону України «Про фахову передвищу освіту», яка гарантувала збереження середнього заробітку за педагогічними, науково-педагогічними чи іншими працівниками закладів фахової передвищої освіти.

Тому нині за час проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за педагогічними і науково-педагогічними та іншими працівниками попередній середній заробіток не зберігається.

Незважаючи на втрату чинності Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» після припинення або скасування воєнного стану, його норми мають певні винятки:

– правила щодо відпусток, встановлені в ст. 12 закону втраять чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;

– частина четверта статті 13 та стаття 15 закону втраять чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

З повагою  
Голова Профспілки



Георгій Труханов