



Одеська обласна організація

# Інформаційний бюлетень

№ 13

квітень 2022

**Відпустки в умовах воєнного стану**

## **Відпустки в умовах воєнного стану**

**Якщо людина хоче взяти відпустку, щоб поїхати рятувати своїх родичів чи себе, чи можуть її не надати?**

Відмова в наданні працівнику відпустки має бути пов'язана з необхідністю виконувати певний обсяг робіт, який спрямований на забезпечення безпеки та обороноздатності держави.

В інших випадках навпаки доцільно надавати працівникам за їх бажанням щорічні, соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця. Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки» є правом, а не обов'язком працівника.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника,

**Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:**

-матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

-чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

-матері або іншим особам ..., в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку,

-матері або іншій особі ..., для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

-пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

-особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

Надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону, здійснюється за згодою сторін.

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 **без обмеження строку**, встановленого частиною першою ст. 26 Закону про відпустки.

В той же час Міністерство освіти і науки категорично забороняє керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати педагогічних та інших працівників до написання заяв про відпустку без збереження заробітної плати. Відповідного листа від 28 лютого 2022 року № 1/3292-22 з проханням роз'яснити цю позицію керівникам закладів освіти та педагогічним працівникам вже направлено керівникам обласних управлінь (департаментів).

Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно врахувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

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 пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

**Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:**

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

**Водночас, частинами першою, другою статті 12 Закону № 2136-IX введено обмеження щодо надання відпусток у період воєнного стану.**

Так, у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку загінністю 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.

За узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображеніх у графіку.

**Надання відпустки педагогічному працівнику за кордоном**

Звертаємо увагу засновників/керівників закладів освіти, що працівники, які тимчасово виїхали за межі України у зв'язку з війною та не мають можливості виконувати свої трудові обов'язки за дистанційною формою роботи, мають право отримати:

оплачувану відпустку (щорічну, соціальну);

відпустку без збереження заробітної плати, що надається в обов'язковому порядку;

відпустку без збереження заробітної плати, що надається за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

При цьому необхідно пам'ятати, що надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця законодавством про працю не передбачено (Лист Державної служби якості освіти України від 18.03.2022 № 01/01-22/419).

**Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?**

Ні. Проте зазначений час неявки працівника у табелі обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням «І» – інші причини неявок або «НЗ» - неявка з нез'ясованих причин.

Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за прогул без поважної причини.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

Упорядкувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників  
Подгорець В.В. Тел 0676544235