



**Одеська обласна організація**

# **Інформаційний бюлєтень**

**№49**

**Жовтень 2022**

**Як обчислити тривалість та стаж для  
відпустки: запитання - відповідь**

## **Як обчислити тривалість та стаж для щорічної основної відпустки**

Право на щорічну основну відпустку (далі — відпустка) мають усі працівники. Це її головна відмінність від усіх інших видів відпусток, для одержання яких необхідні спеціальні підстави. Щоб одержати відпустку, потрібно працювати за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації (далі — підприємство).

Право на відпустку мають працівники:

- ❖ які працюють на підприємстві за основним місцем роботи чи за сумісництвом;
- ❖ які працюють за строковим трудовим договором (контрактом), зокрема тимчасові і сезонні;
- ❖ які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом;
- ❖ іноземці;
- ❖ надомники.

Право працівника на відпустки забезпечене:

- ❖ наданням відпустки зі збереженням місця роботи (посади) і зарплати;
- ❖ забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки).

**Чи має право працівник, який працює більше 6 місяців за строковим трудовим договором, на щорічну відпустку повної тривалості?**

Відповідь залежатиме від строку, на який укладено трудовий договір:

- менше року;
- більше року.

Усі працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, а також працюють у фізичної особи (далі — підприємство), мають право на відпустки (ч. 1 ст. 2 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки).

У перший рік роботи працівник має право на щорічні відпустки повної тривалості після шести місяців безперервної роботи на підприємстві.

Сезонні і тимчасові працівники мають право на щорічну відпустку пропорційно відпрацьованому часу (ч. 9 ст. 6 Закону про відпустки). Цю норму доцільно застосувати і для «строковиків», з якими укладено трудовий договір на строк менше року.

**Якщо трудовий договір укладено на строк менше року**

У цьому разі до шести місяців роботи працівнику можна надати щорічну основну відпустку пропорційно відпрацьованому часу. Після шести місяців роботи працівник має право на щорічну основну відпустку

тривалістю пропорційно: від дати прийняття на роботу до закінчення строку трудового договору.

До стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуйте час фактичної роботи (у т. ч. на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надаєте відпустку (п. 1 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

Пунктом 2 Порядку № 346 у **перший рік роботи** в закладі щорічна основна відпустка повної тривалості надається керівним, **педагогічним, науково-педагогічним працівникам**:

- навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів — у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу;
- усіх інших закладів — після закінчення шести місяців безперервної роботи.

Отже, до педагогів навчальних закладів не застосовується правило надання у перший рік роботи щорічної основної відпустки тривалістю, визначеною пропорційно до відпрацьованого часу, як це передбачено для інших працівників.

### ***Якщо трудовий договір укладено на строк більше року***

Якщо строк трудового договору укладено на строк понад рік, то за повний робочий рік надаєте щорічну основну відпустку повної тривалості — 24 к. д. (якщо працівник не має права на відпустку більшої тривалості за іншими підставами). За останній робочий рік, в якому закінчується строковий трудовий договір, надайте щорічну основну відпустку або виплатіть за неї компенсацію пропорційно: з дати початку робочого року до закінчення строку трудового договору.

### ***Чи надавати відпустку особі, яка виконує роботу за договором підряду***

Ні, таким особам щорічну основну відпустку (далі — відпустка) не надають.

Договори підряду (надання послуг) належать до цивільно-правових. Їх укладають за нормами цивільного, а не трудового законодавства.

Особа не набуває статусу працівника, тож права на відпустку не має.

### ***Чи надавати відпустку за суміщуваною посадою***

Окремо відпустку за роботу за суміщенням професій (посад) не надають.

**Суміщення** — це виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) впродовж встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни). Іншими словами, це більш інтенсивна робота працівника.

Працівнику надають відпустку за основною посадою, а при обчисленні середньої заробітної плати включають доплату за суміщення професій і посад відповідно до абзацу 1 пункту 3 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100.

### ***Відпустки сезонним і тимчасовим працівникам***

Таким працівникам відпустку надають пропорційно до відпрацьованого часу. Тож її тривалість може бути меншою за 24 календарних дні. Не застосуйте норму пункту 10 Указу Президента України від 24.09.1974 № 311-ІХ: «Тимчасові робітники і службовці правом на відпустку або на заміну її грошовою компенсацією не користуються». Вона суперечить законодавству України.

### ***Скільки днів щорічної відпустки є в методиста закладу освіти***

Тривалість щорічної основної відпустки методиста закладу вищої, професійно-технічної освіти становить 42 к. д. (розд. IV Додатка до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 к. д. керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346).

### ***Чи можна колективним договором встановити всім працівникам щорічну основну відпустку більшої тривалості***

Ні, такі дії роботодавця неправомірні.

У колективному договорі можна встановлювати тільки нові види відпусток, а не збільшувати тривалість тих, що визначені законодавством.

Під «новими видами відпусток» розуміємо відпустки, не передбачені Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) та іншими законами чи нормативно-правовими актами України (ч. 1 ст. 5 Закону про відпустки).

### ***Яка тривалість щорічної відпустки проректора, якщо він працює за внутрішнім сумісництвом викладачем***

Проректору закладу вищої освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 28 к. д., якщо він не виконує педагогічної роботи в цьому закладі вищої освіти, закладі післядипломної освіти;
- 56 к. д., якщо його діяльність безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом.

Підстава — розділ IV Додатку до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин

(підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346.

Робота за сумісництвом — окремий трудовий договір. Педагогу закладу вищої освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д. Тривалість щорічної відпустки сумісника не впливає на тривалість щорічної відпустки за основною посадою.

### ***Яка тривалість щорічної основної відпустки вихователя-методиста закладу дошкільної освіти комбінованого типу***

Вихователю-методисту закладу дошкільної освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 42 к. д., якщо він працює у закладі загального типу;
- 56 к. д., якщо це заклад компенсуючого типу.

Підстава — розділ І Додатку до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі — Додаток до Порядку № 346).

Вихователю-методисту закладу дошкільної освіти загального типу надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д., якщо він обслуговує групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цьому закладі укомплектовано не менш як 50% таких груп (Примітка 1 до розділу І Додатку до Порядку № 346).

Групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку — це спеціальні групи компенсуючого типу. Порядок комплектування таких груп затверджений наказом МОН і МОЗ від 27.03.2006 № 240/165.

Інклюзивні групи у закладах дошкільної освіти створюють, щоби забезпечити умови дітям з особливими освітніми потребами, зокрема дітям з інвалідністю, аби розвивати та навчати їх спільно зі своїми однолітками. Наповнюваність інклюзивної групи в закладі дошкільної освіти загального типу — до 15 осіб, з них — 1—3 дитини з особливими освітніми потребами, зокрема з інвалідністю (п. 8 Порядку комплектування інклюзивних груп у дошкільних навчальних закладах, затвердженого спільним наказом МОН і МОЗ від 06.02.2015 № 104/52). Тобто, інклюзивні групи — це не групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, а звичайні групи, в яких спільно зі своїми однолітками здобувають освіту діти з особливими освітніми потребами.

Тому вихователь-методист такого закладу дошкільної освіти має право на щорічну основну відпустку працівника закладу загального типу — 42 к. д. (лист МОН «Щодо тривалості щорічної основної відпустки вихователя-методиста закладу дошкільної освіти» від 13.05.2021 № 4.5/1141-

21).

### ***ПРИКЛАД визначення тривалості відпустки вихователя-методиста***

Вихователь-методист працює у закладі дошкільної освіти, в якому 12 груп, із них вісім — інклюзивні. Тривалість щорічної відпустки — 42 дні.

#### ***Яка тривалість щорічної основної відпустки практичного психолога закладу дошкільної освіти комбінованого типу***

Практичному психологу закладу дошкільної освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 42 к. д., якщо він працює у закладі загального типу;
- 56 к. д., якщо це заклад компенсуючого типу.

Підстава — розділ І Додатку до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі — Додаток до Порядку № 346).

Практичному психологові закладу дошкільної освіти загального типу, зокрема комбінованого, надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д., якщо він обслуговує групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цьому закладі укомплектовано не менш як 50% таких груп (Примітка 1 до розділу І Додатку до Порядку № 346).

### ***ПРИКЛАД визначення тривалості відпустки практичного психолога***

Практичний психолог працює в закладі дошкільної освіти, в якому 11 груп, з них дві — інклюзивні, одна — спеціальна (логопедична), одна — санаторна. Такий психолог має право на щорічну основну відпустку тривалістю як для працівника закладу загального типу — 42 к. д. (лист МОН «Щодо тривалості щорічної основної відпустки практичного психолога закладу дошкільної освіти» від 13.04.2021 № 1/11-2516).

#### ***Яка тривалість щорічної основної відпустки завідувача, музичного керівника закладу дошкільної освіти комбінованого типу***

Завідувачу, музичному керівникові закладу дошкільної освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 42 к. д., якщо він працює у закладі загального типу;
- 56 к. д., якщо це заклад компенсуючого типу.

Підстава — розділ І Додатку до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним

працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі — Додаток до Порядку № 346).

Завідувачу, музичному керівникові закладу дошкільної освіти загального типу, зокрема комбінованого, надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д., якщо він обслуговує групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50% таких груп (Примітка 1 до розділу І Додатку до Порядку № 346).

Групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку — це спеціальні групи компенсуючого типу. Порядок комплектування таких груп затверджений наказом МОН і МОЗ від 27.03.2006 № 240/165.

Інклюзивні групи у закладах дошкільної освіти створюють, щоби забезпечити умови дітям з особливими освітніми потребами, зокрема дітям з інвалідністю, аби розвивати та навчати їх спільно зі своїми однолітками. Наповнюваність інклюзивної групи в закладі дошкільної освіти загального типу становить до 15 осіб, з них — 1—3 дитини з особливими освітніми потребами, зокрема з інвалідністю (п. 8 Порядку комплектування інклюзивних груп у дошкільних навчальних закладах, затвердженого спільним наказом МОН і МОЗ від 06.02.2015 № 104/52). Тобто, інклюзивні групи — це не групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, а звичайні групи, в яких спільно зі своїми однолітками здобувають освіту діти з особливими освітніми потребами.

У закладі дошкільної освіти комбінованого типу функціонують групи спеціальні, у яких усі діти з порушеннями розвитку, або інклюзивні, у яких 1—3 дитини з особливими освітніми потребами (Положення про заклад дошкільної освіти, затверджене постановою КМУ від 12.03.2003 № 305).

Отже, завідувач, музичний керівник мають право на щорічну основну відпустку 56 к. д.:

- якщо у закладі дошкільної освіти комбінованого типу укомплектовано не менш як 50% груп дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, тобто спеціальних груп. Умова — на цих посадах працює по одній особі;
- якщо вони обслуговують не менш як 50% спеціальних груп дітей або групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного та психічного розвитку. Умова — одну штатну одиницю по цих посадах займають декілька осіб або в закладі введено декілька штатних одиниць цих посад.

### ***ПРИКЛАД визначення тривалості відпустки музичного керівника***

Музичний керівник працює у закладі дошкільної освіти комбінованого типу, в якому шість груп, із них дві — спеціальні, одна — інклюзивна.

У штатних розписах закладів дошкільної освіти передбачено 0,25 штатної одиниці музичного керівника на одну групу. Отже, у закладі дошкільної освіти, в якому шість груп, вводять 1,5 ставки посади музичного керівника на яких може працювати один працівник на 1,5 ставки або два працівника.

Тому музичний керівник закладу дошкільної освіти, в якому шість груп, з них: дві — спеціальні, одна — інклузивна, має право на щорічну основну відпустку:

- 42 к. д., якщо цю посаду займає одна особа і працює з дітьми усіх груп;
- 56 к. д., якщо всього у закладі працюють два музичних керівника і один із них обслуговує спеціальні групи — наприклад, на ставку чотири групи, з яких дві — спеціальні.

Такої думки дотримує і МОН у листі «Щодо тривалості щорічної основної відпустки завідувача, музичного керівника закладу дошкільної освіти комбінованого типу» від 31.08.2020 № 1/11-5869.

### ***Святкові і неробочі дні при обчисленні тривалості відпустки***

Святкові та неробочі дні при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховують (ст. 5 Закону про відпустки).

Під час воєнного стану не застосовують норми статті 73 КЗпП (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX).

Таким чином, під час воєнного стану враховувати святкові та неробочі дні як звичайні календарні дні.

Поняття «святковий та неробочий день» слід відрізняти від поняття «вихідний день». На відміну від святкових і неробочих днів вихідні дні у тривалість відпустки включають. Тому відпустку на кількість вихідних днів не продовжують.

### ***Стаж для відпустки***

Порядок обчислення стажу роботи, який дає право на відпустку, регулюють стаття 82 КЗпП та стаття 9 Закону про відпустки.

#### ***До стажу роботи, що дає право на відпустку, зараховують:***

- час фактичної роботи (зокрема, на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надають відпустку;
- час тимчасової непрацездатності, засвідченої в установленому порядку;
- час перебування у відпустках без збереження заробітної плати, наданих відповідно до статей 25 і 26 Закону про відпустки (крім відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною на підставі медичного висновку — так звана відпустка до 6 років (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки);

- час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами тощо.

**До стажу, що дає право на відпустку, також зараховують час,** коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігали місце роботи (посаду) та заробітну плату повністю або частково:

- час виконання державних і громадських обов'язків (час виконання добровольця територіальної оборони своїх завдань, час виконання депутатом місцевої ради обов'язків депутата тощо);
- час відсторонення від роботи зі збереженням заробітної плати;
- час оплаченого вимушеною прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу;
- час відпустки, час навчальної відпустки тощо (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

**До стажу роботи, що дає право на відпустку також зараховують:**

- час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням організації, скороченням чисельності або штату працівників;
- інші періоди, передбачені законодавством (п. 5-7 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

### ***Чи можна надати працівнику щорічну відпустку під час простою***

Так, можна. Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця може бути перенесена на інший період за письмовою згодою працівника та за погодженням з профспілкою або іншим уповноваженим трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки, встановленої графіком, може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства. Перенести відпустку на час простою можна за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Простій не з вини працівника враховують до стажу, що дає право на відпустку, адже під час простою працівник фактично не працює, але за ним зберігають місце роботи. Цей час оплачують із розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки розряду чи окладу (ст. 113 КЗпП).

При переведенні на інше підприємство відлік стажу роботи, що дає право на відпустку, починають із дати початку роботи на новому підприємстві.

***Час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку*** не зараховують до стажу, який дає право на відпустки (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки). Натомість якщо під час відпустки жінка (або інша особа, яка фактично доглядає за дитиною) працює на умовах

неповного робочого часу або вдома, то період роботи ураховують до стажу, що дає право на відпустку (ч. 4 ст. 18 Закону про відпустки).

### ***Чи можна досрочно припинити відпустку для догляду за дитиною***

Так, працівник може припинити відпустку для догляду за дитиною письмово повідомити роботодавця про таке рішення не пізніше як за 10 календарних днів до дня виходу на роботу.

Відповідно до статті 179 КЗпП за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Зазначені відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також бабусею, дідусем чи іншими родичами дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихovателів.

Особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, повинні повідомити роботодавця про досркове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня досрокового припинення такої відпустки.

Згода роботодавця для досрокового припинення відпустки для догляду за дитиною не потрібна.

### ***Чи зараховувати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, час прогулу без поважних причин***

Час прогулу не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Періоди, які враховують при обчисленні стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, визначено статтею 82 КЗпП та статтею 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

У цих статтях наведено вичерпний перелік періодів, які враховують при обчисленні стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки. Час прогулу з вини працівника у переліку не зазначено. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують лише час оплаченого вимушеноого прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу.

### ***Чи зараховувати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, час роботи на умовах неповного робочого часу під час відпустки для догляду за дитиною***

Так, зараховувати.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час фактичної роботи (зокрема, на умовах неповного робочого

часу) протягом робочого року, за який надається відпустка (п. 1 ст. 82 КЗпП, п. 1 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Оскільки працівниця фактично працювала, період роботи на умовах неповного робочого часу під час відпустки для догляду за дитиною зараховують до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

### ***Що таке «інші періоди» для стажу для відпустки***

Під іншими періодами, які зараховують до стажу для щорічної основної відпустки, слід розуміти періоди, які не зазначили у статті 9 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки), але це передбачає інший нормативний акт.

За періоди відсутності з нез'ясованих причин, з поважних або неповажних причин роботодавець зберігає за працівником місце роботи і посаду. Стаття 9 Закону про відпустки не передбачає, що до стажу для щорічної основної відпустки зараховують період, коли працівник не працював, не перебував у відпустці і за цей період йому не зберігали зарплату повністю або частково

Тобто до стажу для щорічної основної відпустки зараховують весь період, що працівник перебував у трудових відносинах з роботодавцем, за винятком прогулів, відпустки для догляду за дитиною до трьох і більше років.

### ***Чи зараховувати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, час військової служби***

Зарахуйте час військової служби до 19.07.2022 до стажу для щорічної основної відпустки.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеної прогулі, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними 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 прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

З 19.07.2022 роботодавці не зобов'язані зберігати середній заробіток за працівниками, які проходять військову службу. Тепер за такими працівниками

зберігаються тільки робоче місце й посада. Таким чином, зарахуйте час військової служби до 19.07.2022 до стажу для щорічної основної відпустки.

### ***Чи можна повторно надати працівнику, що поїхав, відпустку на 90 днів***

Відповідно до ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заявлі, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів, але загальна тривалість відпусток (її частин) не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.

Якщо працівник використав 90 днів відпустки і не може повернутися до роботи, можна:

- надати йому інший вид відпустку без збереження заробітної плати на підставі ст. 25 чи ст. 26 Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.10.1996
- запропонувати працівнику звільнитися за власним бажанням чи за згодою сторін

Якщо працівник залишив робоче місце і не виконує свої трудові обов'язки у зв'язку із воєнними діями, то такий факт не може розглядатися як прогул без поважної причини. Тому за відсутності заяви працівника про звільнення Держпраці рекомендує не вирішувати питання щодо звільнення до закінчення бойових дій.

*Підготувала завідувач відділу  
соціально-економічного захисту працівників  
Подгорець В.В. 0676544235*

