



Про всі відпустки під час періоду дії воєнного стану

Казначей Галина
Експерт з питань трудового
законодавства

11.07.2023



Міфи та реальність про надання оплачуваних відпусток в період дії воєнного стану. Компенсація при звільненні



Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- **Стаття 12. Закону 2136 Відпустки**
- 1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.
- Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до [статті 24](#) Закону України "Про відпустки".
- *{Частина перша статті 12 в редакції Закону [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}*
- 2. 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.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- 3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".
- 4. У період дії 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 заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

Коментар до листа Мінекономіки від 24.05.2023 р. № 4707-05/23798-09

- У листі, що коментується, фахівці Мінекономіки розглянули 4 питання з надання відпусток, а саме:
 1. про заборону ненадання щорічних відпусток протягом двох років підряд;
 2. про графік відпусток;
 3. про термін давності надання відпусток;
 4. про те, як розраховують відпусткові чи компенсацію за невикористані дні відпусток.
- Всі ці питання не нові, і ми їх неодноразово висвітлювали у наших новинах та аналітичних статтях. Проте цього разу розглянемо їх у світлі воєнного стану, який триває в Україні.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

1. Заборона ненадання відпусток протягом двох років підряд - що під час війни?

Всі, напевно, пам'ятають, як схвилювала працівників та роботодавців у минулому 2022 році заборона надавати відпустки тривалістю більш як 24 календарні дні (внесена [Законом № 2136](#)). Вона наробила стільки галасу, що законотворці її швидко пом'якшили. Право обмежити працівника у використанні відпусток роботодавці ще мають (див. [ст. 12 Закону № 2136](#)). Але наразі це право, а не обов'язок.

Натомість у листі, що коментується, незважаючи на те, що він датований від 2023 року, процитовано [частину 5 ст. 11 Закону про відпустки](#). Тобто базова норма, будь-яких поправок на воєнний стан. У чому ж проблема? А ось в чому.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

За базовою нормою Закону про відпустки заборонено ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд.

Але за «воєнною» нормою Закону № 2136 під час дії воєнного стану ця базова норма не застосовується!

Отже, зараз заборони не надавати відпустки повної тривалості немає.

На жаль, невідомо, про що саме запитували у Мінекономіки, найімовірніше, ще про довоєнний час. Але у читачів може скластися враження, що ця норма діє і тепер, у період дії воєнного стану, а це не так. На жаль, незрозуміло, чому про це не зазначили в листі.

Тож наголосимо ще раз: у період дії воєнного стану призупинено заборону ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років підряд!

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Чи потрібен графік відпусток і чи треба його дотримуватися під час війни?
- Дуже багато запитань надходить про графік відпусток та його дотримання в контексті обмежених прав працівників під час воєнного стану.
- Фахівці Мінекономіки в коментованому листі зазначили, що, незважаючи на війну, щорічна відпустка має надаватися вчасно згідно із затвердженим графіком відпусток. Таку саму позицію фахівці міністерства висловлювали і в першому коментарі до Закону № 2136.
- Тобто графік відпусток має бути, його потрібно узгодити з працівниками і його потрібно дотримуватися. Навіть якщо працівники працюють дистанційно.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Щоправда, дехто з роботодавців вирішив, що під час війни кадрову документацію можна вести не так ретельно, як у мирний час. «Допомогла» цьому норма [ст. 7 Закону № 2136](#), в якій зазначено, що у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Дехто з роботодавців може вирішити, що без графіка відпусток у період дії воєнного стану можна і обійтися. Але зверніть увагу: **по-перше**, послаблення у веденні кадрової документації допускається роботодавцями лише у районах активних бойових дій, а **по-друге**, йдеться про оплачувані відпустки (тобто про зарплатні витрати) і про облік робочого часу працівників (відпустки обов'язково табелюються). Тож позиція автора збігається з думкою фахівців Мінекономіки – **графіком відпусток нехтувати не можна**.
- До того ж Федерація профспілок та Держпраці у своїх роз'ясненнях серед обов'язкових документів у період дії воєнного стану згадують і графік відпусток.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

Федерація профспілок України [нагадує](#), що трудовим законодавством регламентовано певні правила використання та оформлення роботодавцем найманої праці. Більшість таких документів є обов'язковими і повинні відповідати певним стандартам.

Отже, до обов'язкових кадрових документів належать:

- Штатний розпис. Назви посад у штатному розписі зазначаються відповідно до Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затвердженого [наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327](#) зі змінами (№ 10 від 25.10.2021 р.).
- Правила внутрішнього трудового розпорядку.
- Табелі обліку робочого часу.
- Накази з кадрових питань (щодо особового складу). Накази групуються відповідно до строків зберігання: накази тривалого строку зберігання 75 років і більше та накази тимчасового строку зберігання до 5 років.
- Книга наказів (журнал обліку наказів). Реєстрація наказів теж відбувається за терміном їх зберігання.
- Особові картки працівників за формою П-2. Особова картка передбачена Наказом «Про затвердження типової форми первинного обліку № [П-2](#) «Особова картка працівника».
- Трудові книжки працівників та Книга (журнал) обліку руху трудових книжок.
- Графік відпусток.
- Трудові угоди (контракти).
- Колективний договір (для юридичних осіб).
- Посадові (робочі) інструкції працівників.
- Журнал ознайомлення працівників з локальними нормативними актами.
- Положення про охорону праці.
- Дозвіл на обробку персональних даних та зобов'язання про нерозголошення персональних даних.
- Зобов'язання про дотримання конфіденційної інформації (угода).



Цей перелік не є вичерпним, законодавством можуть бути передбачені інші документи.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця стали одним із ключових питань інформаційного семінару для представників промислових підприємств Запоріжжя.

Посадовці управління інспекційної діяльності у Запорізькій області [пояснили](#), що, відповідно до [статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#), роботодавець самостійно визначає порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану. Серед обов'язкових документів – штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, табель обліку робочого часу, накази з кадрових питань, особові картки працівників, їх трудові книжки та журнал обліку руху трудових книжок, графік відпусток, трудові договори, посадові інструкції. Бажано, щоб кадрова служба створила цифрові копії згаданих документів, які доцільно розмістити на декількох носіях у різних регіонах (жорсткі диски комп'ютерів, флеш-накопичувачі, зовнішні жорсткі диски, картки пам'яті), зберегти у хмарних сховищах (google-диск, файлообмінники тощо). Це убезпечить від втрати документів у разі фізичного знищення одного з носіїв.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- **Термін давності відпусток: невикористані «згоряють»?**
- Це питання теж гостро постало в період дії воєнного стану. Починаючи з березня 2022 року і навіть тепер існують міфи про те, що і компенсувати у разі звільнення можна лише 24 дні основної щорічної відпустки. Або ще «краще», - що компенсується відпустка у разі звільнення лише тоді, коли за поточний рік працівник відгуляв 24 дні. То виходить, якщо роботодавець у відпустку не відпустив, то і компенсації не буде? Звісно, ні, і якщо хтось з роботодавців так робить, це хитрість і самоуправство.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Нагадаємо коротко базові правила:
- компенсуються при звільненні всі не використані працівником дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- під щорічними відпустками розуміється основна відпустка, додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці, інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- у жодному нормативному акті не зазначається, що щорічна основна відпустки чи інші відпустки, які компенсуються при звільненні, має строк давності;

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- а от решта видів відпусток – при навчанні, по вагітності та пологах тощо компенсації не підлягають і не переносяться на майбутні періоди.
- Так само зазначено і в коментованому листі: якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку в минулому році або за кілька попередніх років, він має право використати її, а **в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток (як цього і під час війни вимагає ст. 24 Закону про відпустки)**.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Нагадаємо, якщо не компенсуєте повною мірою в день звільнення кошти за дні невикористаної щорічної відпустки, у свою дію вступає [ст. 117 КЗпП](#).
- У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені [статтею 116 цього Кодексу](#), за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Звільнити роботодавця від відповідальності за таке порушення може лише доведений форс-мажор – бойові дії, окупація території, де мала бути проведена виплата, смерть роботодавця або працівників, які мали її здійснити, тощо. Тобто війна сама собою не звільняє від виконання обов'язків роботодавця: якщо можливість виплатити є – платити треба вчасно. А скористатися ч. 4 ст. 10 Закону № 2136 і відтермінувати виплату можуть лише ті, хто справді через війну не міг зробити виплату вчасно і може це довести.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- **Розрахунок відпусткових за Порядком №100 за попередні періоди**
- У коментованому листі фахівці міністерства наголосили, що правила розрахунку середньої зарплати, які існують нині, діють і для розрахунку щорічних відпусткових за минулі роки.
- Йдеться про те, що середня заробітна плата для розрахунку відпусткових визначається виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки ([абзац 1 пункту 2 Порядку №100](#)).

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Тобто якщо є відпустки, які працівник не використав, наприклад за 2013 рік, і йде у відпустку у червні 2023 року або ж звільняється у червні 2023 року, то для розрахунку відпусткових чи компенсації за невикористану відпустку розрахунковий період буде червень 2022 - травень 2023 рр., і решта правил будуть використані такі, що діють на момент розрахунку. Жодних інших варіантів бути не може, і згадувати, а як ми рахували відпусткові у 2013 році, бухгалтеру не треба.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- Зокрема, діє і таке правило. Якщо працівник весь розрахунковий період був у відпустці без збереження зарплати або у простої (з оплатою 2/3 окладу) і в нього відсутній розрахунковий період, то розрахунок потрібно буде робити з окладу, який встановлено за посадою станом на червень 2023 року. А якщо оклад менше від розміру мінімальної зарплати, то розрахунок потрібно проводити з мінімальної зарплати, встановленої станом на червень 2023 року, тобто з 6700,00 грн. І в жодному разі розрахунок не робимо на підставі окладу або МЗП за 2013 рік.

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- **Приклад. Розрахунок середнього заробітку, якщо відсутній розрахунковий період і встановлено погодинну оплату праці**
- *Працівникові встановлено погодинну оплату праці. За годину оплата праці становить 40,46 грн (на рівні МЗП за годину). Працівник починаючи з березня 2022 р. перебуває у відпустці без збереження зарплати. У червні 2023 р. працівник звільняється. За попередні роки є 27 днів невикористаної щорічної основної відпустки. Із працівником укладено трудовий договір на умовах повної зайнятості, 40-годинний робочий тиждень з вихідними у суботу та неділю.*
- *Як у такому випадку визначити середньоденну зарплату? Принцип та підхід до вирішення такої проблеми фахівці Мінекономіки пропонують у своєму листі від 14.02.2022 р. № [4711-06/7143-09](#). Ним і скористаємось під час розрахунку.*

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

- *Тобто якщо в розрахунковому періоді у працівника відсутня заробітна плата для обчислення середньої зарплати, то потрібно розмір його посадового окладу порівняти з розміром мінімальної зарплати на час розрахунку.*
- *Працівникам, оплата праці яких здійснюється за погодинною тарифною ставкою, для порівняння з розміром мінімальної заробітної плати потрібно визначити розмір місячної зарплати. Для цього потрібно годинну тарифну ставку помножити на норму робочого часу в місяці розрахунку середньої зарплати.*
- *У червні 2023 року встановлено норму тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні - 176 годин.*

Міфи та реальність про відпустки під час дії воєнного стану

1. Вийдемо на місячну заробітну плату:

- $40,46 \text{ грн} \times 176 \text{ год.} = 7120,96 \text{ грн.}$
- Порівнюємо розраховану величину (7120,96 грн) з МЗП у червні 2023 року (6700,00 грн).
- Оскільки 7120,96 більше 6700,00, середньоденну зарплату рахуватимемо виходячи з 7120,96.

2. Визначаємо умовний розрахунковий період:

- Червень 2022 року – травень 2023 року.

3. Загальна кількість календарних днів в умовному розрахунковому періоді – 365 (святкові і неробочі не віднімаємо, оскільки їх немає в період дії воєнного стану).

4. Визначаємо середньоденну зарплату:

- $7120,96 \text{ грн} \times 12 \text{ міс.} : 365 \text{ к. дн.} = 234,11 \text{ грн.}$

5. Розрахуємо суму компенсації відпусткових:

- $234,11 \text{ грн} \times 27 \text{ к. дн.} = 6320,97 \text{ грн.}$

**Всі нюанси щодо надання
відпусток без збереження
зарплати: від формування заяв та
наказів до накопичення
відпускного стажу!**



Відпустки без збереження зарплати

- Карантинної відпустки вже немає!

Відпустки без збереження зарплати

- Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (ст. 26 Закону про відпустки)
- За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.
- У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

Відпустки без збереження зарплати

- Стаття 12 Закону № 2136
- Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».
- (Закон набув чинності 24.03.2022)
- Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника.

Відпустки без збереження зарплати

НАКАЗ

25.03.2022

Київ

№ 231/к

Про надання відпустки без збереження заробітної плати

Керуючись Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022 та частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX

НАДАТИ:

1. ОСТАПЕНКО Орісі Мануїлівні, бухгалтеру відділу бухгалтерії, відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін під час дії воєнного стану на 29 календарних днів із 28 березня 2022 р. по 25 квітня 2022 р.

Підстава: заява Орісі Остапенко від 25.03.2022, зареєстрована за № 34.

Директор

Скарбник

Галина СКАРБНИК

Відпустки без збереження зарплати



Монастирській Оксані
Підготувати наказ про надання
відпустки з 21.02.2023

Скарбник
17.02.2023

Директору ТОВ «Мир та Добро»
Галини СКАРБНИК

Юрисконсульта юридичного відділу
Орисі Гарбарук

ЗАЯВА

Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку
із сімейними обставинами тривалістю десять календарних днів, з 21 лютого 2023 р.

17.02.2023

Гарбарук

Відпустки без збереження зарплати

Код ЄДРПОУ 12332132

НАКАЗ

17.02.2023

Київ

№ 23/к/тр

**Про надання Орисі Гарбарук
відпустки без збереження
заробітної плати за згодою сторін**

НАДАТИ:

ГАРБАРУК Орисі Мануїлівні, юрисконсульта юридичного відділу, відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін на 10 календарних днів із 21 лютого 2023 р. по 02 березня 2023 р.

Підстава: 1. Заява Орисі Гарбарук від 17.02.2023, зареєстрована за № 54.

Директор

Скарбник

Галина СКАРБНИК

Відпустки без збереження зарплати

- Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку
- Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:
- 1) 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;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

Відпустки без збереження зарплати

- 3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.

Відпустки без збереження зарплати

- 3-1) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;
- 4) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.
- Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

Відпустки без збереження зарплати

- 6) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- 7) особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

Відпустки без збереження зарплати

- 10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

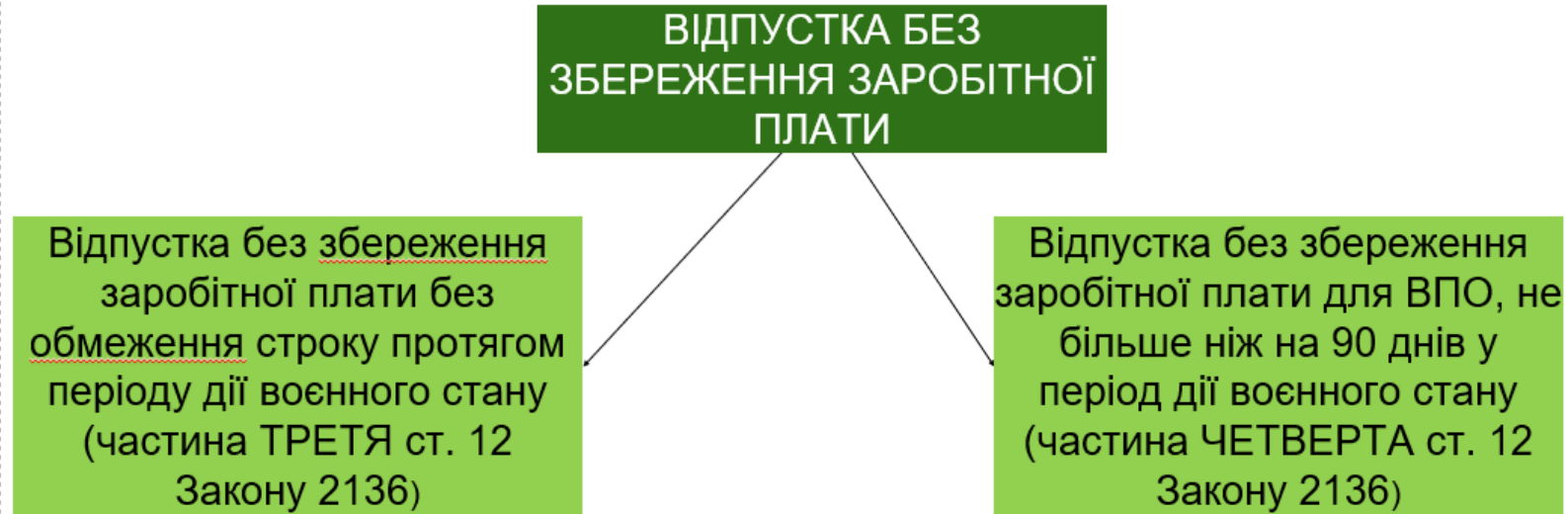
Відпустки без збереження зарплати

- 13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- 14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- 15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

Відпустки без збереження зарплати

- 17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.
- За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

Відпустки без збереження зарплати



Відпустки без збереження зарплати

- Стаття 12. Відпустки Закону 2136
- 3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».
- На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника.

Відпустки без збереження зарплати

Про відпустку без збереження заробітної плати Оресту Чалому

Керуючись Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022 та частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 № 2136-IX,

НАДАТИ:

ЧАЛОМУ Оресту Дмитровичу, бухгалтеру відділу бухгалтерії, відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін на період дії воєнного стану на 90 календарних днів із 23 серпня 2022 р. по 20 листопада 2022 р.

Підстава: заява Ореста Чалого від 22.08.2022, зареєстрована за № 321.

Директор

Скарбник

Галина СКАРБНИК

Відпустки без збереження зарплати

- У період дії 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 заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку,

Відпустки без збереження зарплати

- Вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку за його заявою.

Відпустки без збереження зарплати

- Працівник,
 - який виїхав за межі території України
 - або
 - набув статусу внутрішньо переміщеної особи,
- для отримання такої відпустки звертається до роботодавця з відповідною заявою, в якій обов'язково має зазначається тривалість відпустки, але не більше ніж **90 календарних** днів.

Відпустки без збереження зарплати

- Можна за цією відпусткою звертатися декілька разів, але Мінекономіки вважає, що
- **загальна тривалість відпусток** (частин)
- яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми
- **не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.**

Відпустки без збереження зарплати

- Роботодавець не може відмовити в наданні такої відпустки
- АЛЕ!!!
- Працівник має підтвердити той факт, що він "виїхав за межі території України" або "набув статусу внутрішньо переміщеної особи".

Відпустки без збереження зарплати

Директору ТОВ «Зарплатнік»
Галині СКАРБНИК

бухгалтера відділу бухгалтерії
Ориси Гарбарук

З А Я В А

Прошу надати відпустку без збереження заробітної плати як внутрішньо переміщеній особі у період дії воєнного стану з 01 вересня 2022 р. по 30 вересня 2022 р.

Додаток: 1. Копія довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи від 11.04.2022 № 1234567-998877.

30.08.2022

Гарбарук

Відпустки без збереження зарплати

Про відпустку без збереження заробітної плати Орисі Гарбарук

Керуючись Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022 та частиною 4 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 № 2136-IX,

НАДАТИ:

ГАРБАРУК Орисі Мануїлівні, бухгалтеру відділу бухгалтерії, відпустку без збереження заробітної плати як внутрішньо переміщеній особі у період дії воєнного стану із 01 вересня 2022 р. по 31 вересня 2022 р. на 31 календарний день.

- Підстави:
1. Заява Орисі Гарбарук від 30.08.2022, зареєстрована за № 23.
 2. Копія довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи від 11.04.2022 № 1234567-998877.



Відпустки без збереження зарплати

відпустки)		
Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням (п. 12, 13 і 17 ст. 25 Закону про відпустки)	НБ	13
Додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25, крім п. 3, 12, 13, 17 Закону про відпустки)	ДБ	14
Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону про відпустки)	ДО	15
Відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами (ст. 17 Закону про відпустки) і відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону про відпустки)	ВП	16
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку (п. 3 ст. 25 Закону про відпустки)	ДД	17
Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (ст. 26 Закону про відпустки)	НА	18
Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	БЗ	19



Докладно про соціальні відпустки, відпустки на дітей



Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

соціальні відпустки:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами ([стаття 17](#) цього Закону);
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку ([стаття 18](#) цього Закону);
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини ([стаття 18⁻¹](#) цього Закону);
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи ([стаття 19](#) цього Закону);
- відпустка при народженні дитини ([стаття 19⁻¹](#) цього Закону);

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- 1. відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами ([стаття 17](#) Закону про відпустки);
- Надається на підставі листка непрацездатності.
- На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:
 - 1) до пологів - 70 календарних днів;
 - 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.
- Заява чи без заяви? Чи можна не йти в цю відпустку?

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- 2. відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку ([стаття 18](#) Закону про відпустки);
- **Відпустка для догляду за дитиною до трьох років**
- Питання надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку врегульовано [ст. 179](#), [181 КЗпП](#) та [ст. 18](#), [20 Закону про відпустки](#).
- Відпустка для догляду за дитиною може бути надана як матері, так і батьку дитини. Також ця відпустка може бути використана повністю або частинами бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.
- Відпустка для догляду за дитиною до трьох років є відпусткою без збереження зарплати, або, як зазначено в [ч. 2 ст. 18 Закону про відпустки](#), може бути також частково оплачуваною коштом роботодавця.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- **Документальне оформлення надання відпустки**
- У ст. 20 Закону про відпустки зазначено: для того аби оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, потрібно надати **заяву, на підставі якої буде оформлено наказ про надання цієї відпустки**. На практиці працівники до заяви із проханням про відпустку додають копію свідоцтва про народження (для підтвердження віку дитини).
- Бабі, діду або іншому родичу, які фактично доглядають за дитиною, відпустка надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- Водночас у листі Мінекономіки від 08.06.2023 №4706-05/27237-09 також зазначено, що законодавством не визначено переліку документів, які працівник/працівниця має подати до заяви про надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.
- І це правда, проте практика у цьому випадку переважає закон. Адже рішення про надання зазначеної соціальної відпустки приймає роботодавець з урахуванням наданих документів. І мало хто наважиться надати цю відпустку без документів, які підтверджують право на неї та її тривалість.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- **Вихід із відпустки**
- З відпустки для догляду за дитиною можна вийти вчасно, тобто коли дитині виповниться три роки, а також цю відпустку можна припинити достроково.
- Працівник чи працівниця, в яких закінчується відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, мають стати до роботи у перший робочий день за графіком роботи після дня, в який дитині виповниться три роки. Це впливає з норм, зазначених у [ст. 241-1 КЗпП](#). Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.
- Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- Якщо відпустка припиняється достроково, то тут працівниці чи працівнику буде потрібно за **10** календарних днів до дня дострокового припинення відпустки подати заяву із проханням припинити відпустку до 3 років (ч. 9 [ст. 179 КЗпП](#)). У заяві має бути зазначена дата, з якої вона чи він хоче стати до роботи. І на підставі заяви видається наказ про припинення відпустки.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- **Відпустковий стаж та страховий стаж**
- За період перебування у відпустці для догляду за дитиною до трьох років відпустковий стаж не накопичується ([ст. 9 Закону про відпустки](#))
- Щодо страхового стажу, то тут треба уточнити, що страховий стаж формується не на підставі перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а з підстави одержання допомоги при народженні дитини. Адже за таких осіб органи соцзахисту сплачують єдиний страховий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за рахунок бюджетних коштів.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- А допомогу при народженні дитини надають одному з батьків дитини, опікуну, які постійно проживають разом із дитиною, щоб створити належні умови для її повноцінного утримання та виховання (п. 10 Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, затвердженого [постановою КМУ від 27.12.2001 №1751](#)).
- Тобто допомогу при народженні може оформити як мама, так і тато, а от про бабу й діда не зазначено.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи ([стаття 19](#) Закону про відпустки);
- **Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років**, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів ([стаття 73](#) Кодексу законів про працю України).
- За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною

Документ 1401-IX, [чинний](#), поточна редакція — **Прийняття від 15.04.2021**

( Остання подія — Набрання чинності, відбулась 09.05.2021. [Подивитися в історії?](#))

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- відпустка при народженні дитини ([стаття 19-1](#) Закону про відпустки);
- Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:
 - 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
 - 2) 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;
 - 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).
- Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

- Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.
- Відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1-3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи.
- Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 7 липня 2021 р. № 693

Київ

Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини

Відповідно до [частини шостої](#) статті 19¹ Закону України “Про відпустки” Кабінет Міністрів України **постановляє**:

Затвердити [Порядок надання відпустки при народженні дитини](#), що додається.

Прем'єр-міністр України

Д.ШМИГАЛЬ

Інд. 73

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

1. Цей Порядок визначає механізм та умови надання одноразової оплачуваної відпустки при народженні дитини (далі - відпустка).

2. Терміни, що вживаються у цьому Порядку, мають таке значення:

одинокі мати - мати, у актовому записі про народження дитини якої відомості про чоловіка як батька дитини внесені в установленому порядку за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком;

одинокий батько - батько дитини, матір якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою;

інший повнолітній родич дитини - повнолітній рідний брат або сестра.

Наведені терміни вживаються стосовно дитини, у зв'язку з народженням якої надається відпустка.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

Наведені терміни вживаються стосовно дитини, у зв'язку з народженням якої надається відпустка.

3. Право на відпустку має:

1) чоловік, дружина якого народила дитину;

2) батько 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;

3) баба або дід, або інший повнолітній родич дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

4. Відпустка надається одноразово тривалістю, що визначається працівником у письмовій заяві про її надання (але не більш як 14 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів), не пізніше ніж протягом трьох місяців з дня народження дитини. Ця відпустка повинна бути використана працівником не пізніше 104-го дня з дня народження дитини.

5. Відпустка не підлягає грошовій компенсації та поділу на частини.

6. Особи, зазначені у підпункті 1 пункту 3 цього Порядку, під час подання заяви про надання відпустки повинні пред'явити документ, необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтво про народження дитини, свідоцтво про шлюб.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

7. Особи, зазначені у підпункті 2 пункту 3 цього Порядку, під час подання заяви про надання відпустки повинні пред'явити документ, необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтво про народження дитини, довідку про реєстрацію місця проживання.

8. Баба, дід або інший повнолітній родич дитини, батько якої є одиноким, під час подання заяви про надання відпустки повинні пред'явити документ, необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтво про народження дитини, а також заяву одинокого батька, в якій засвідчується невикористання ним такої відпустки та зазначається особа, що фактично здійснюватиме догляд за дитиною, із числа осіб, визначених підпунктом 3 пункту 3 цього Порядку.

Для підтвердження статусу “одинокого батька” такі особи також додають свідоцтво про смерть матері дитини або рішення суду про позбавлення її батьківських прав, визнання безвісно відсутньою чи оголошення померлою.

Соціальні відпустки. Відпустки на дітей

9. Баба, дід або інший повнолітній родич дитини, мати якої є одинокою, під час подання заяви про надання відпустки повинні пред'явити документ, необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтво про народження дитини, а також заяву одинокої матері, в якій зазначається особа, що фактично здійснюватиме догляд за дитиною, із числа осіб, передбачених підпунктом 3 пункту 3 цього Порядку.

Для підтвердження статусу “одинокої матері” такі особи також додають копію витягу з Реєстру про державну реєстрацію народження дитини чи довідки про народження із зазначенням відомостей про батька дитини відповідно до статті 135 Сімейного кодексу України або свідоцтво про смерть батька дитини чи рішення суду про позбавлення його батьківських прав, визнання безвісно відсутнім чи оголошення померлим.

10. Працівник, який протягом трьох місяців з дня народження дитини був звільнений та працевлаштований на інше підприємство (в установу, організацію) чи до фізичної особи, яка використовує найману працю, до заяви про надання відпустки повинен додати також довідку про її невикористання на попередньому місці роботи.

11. У разі народження двох і більше дітей від однієї вагітності тривалість відпустки не збільшується.

12. Граничний строк виплати заробітної плати працівникам за час відпустки не може перевищувати трьох днів з дня її початку.