



Одеська обласна організація Профспілки

ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЮЛЕТЕНЬ

№17

Червень 2025

**Надання щорічної відпустки у 2025 році:
запитання-відповіді**

Відпустки вчителям: яким правилам віддати перевагу – Мінсоцполітики чи Порядку № 346

Загальні правила Закону про відпустки, застосування яких роз'яснювало Мінсоцполітики, слід застосовувати для тих працівників, які не потрапляють під критерії Порядку № 346. Тобто тих працівників, які не належать до «освітян» і «науковців»:

- керівних працівників закладів та установ освіти;
- навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів;
- педагогічних, науково-педагогічних працівників;
- наукових працівників.

Адже керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у **порядку, затвердженому КМУ** (ч. 6 ст. 6 Закону про відпустки). Тож Порядок № 346 обов'язковий до виконання у спеціальних ситуаціях, які ним визначені.

Працівників у закладах освіти потрібно поділити на тих, для кого діє Порядок № 346, та «інших», для яких діють загальні правила Закону про відпустки. Прикладами «інших» можуть бути водії, електрики, сантехніки та всі інші посади працівників, яких немає у Додатку до Порядку № 346.

Відпустка вчителя: правило розрахунку кількості днів

Порядок 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 затверджений постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (*далі – Порядок № 346*).

Якщо працівник до звільнення пропрацював менш як 10 місяців, компенсацію виплачують пропорційно відпрацьованому часу – *див. таблицю нижче* (абз. 2 п. 6 Порядку № 346).

«Зароблені» дні за відпрацьований місяць роботи для відпусток освітян і науковців стандартної тривалості	
Тривалість відпустки, днів	Кількість днів відпустки за відпрацьований місяць роботи
56	5,6
42	4,2
28	2,8
* детальніше, за посадами, <i>див.</i> Додаток до Порядку № 346	

Правило розрахунку кількості днів інших працівників

Однак Мінсоцполітики рекомендує підраховувати дні щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу за таким же механізмом, як і нарахування відпускних (лист Мінсоцполітики від 24.06.2011 № 208/13/116-11). Тобто розрахунок днів відпустки прив'язується до календарних днів робочого року, в якому працював працівник. Кількість днів щорічної відпустки, які припадають на один календарний день визначається без урахування святкових і неробочих днів загалом за рік, і одержаний результат множиться на кількість календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, відпрацьованих працівником за робочий період, наприклад (11 – це стандартна кількість святково-неробочих днів для мирного часу за ст. 73 КЗпП):

$$24 \div (365 - 11) \times 49 \approx 3,32.$$

Результат заокруглити до цілого числа – 3 к. дн.

У 2025 році, враховуючи відсутність святково-неробочих днів у розрахунковому періоді, розрахунок приймає вигляд:

$$24 \div (365 - 0) \times 49 \approx 3,22.$$

Результат заокруглити до цілого числа – 3 к. дн.

Цей розрахунок календарних днів щорічної основної відпустки відповідає нормам Закону про відпустки, застосування яких у цьому листі роз'яснило Мінсоцполітики.

Відпускний «мінімум»

Згідно зі ст. 6 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю **не менше 24 календарних днів** за відпрацьований робочий рік. Це законодавчо встановлена норма, яка є обов'язковою для всіх роботодавців.

Жоден роботодавець не має права встановити щорічну основну відпустку меншої тривалості. Але може встановити більшу тривалість щорічної основної відпустки в колективному договорі.

Зауважте, що мінімальна тривалість щорічної основної відпустки «закріплена» для **всіх без винятку працівників**: основних працівників, сумісників, працівників з повною чи неповною зайнятістю, дистанційників тощо.

Важливо: для працівників з неповною зайнятістю **не** потрібно визначати тривалість щорічної основної відпустки пропорційно зайнятості

Зменшення відпустки

Єдиний **виняток**, який може вплинути на тривалість щорічної основної відпустки, — **періоди, що не входять до стажу**, який дає право на щорічну основну відпустку. Зауважимо, що в загальному випадку «відпускний» стаж для щорічної основної відпустки визначається відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки. Водночас є періоди, визначені іншими нормами законодавства, які не враховуються у відпускний стаж.

Наприклад, до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, **не враховується** неоплачувана відпустка на період воєнного стану та/або ВПО та особам, що виїхали за межі території України (ч. 3 та 4 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). У такому разі тривалість **відпустки скорочується** відповідно до відпрацьованого часу, але це не є зміною базової норми.

Збільшена тривалість відпустки

Існують категорії працівників, для яких встановлено іншу — більшу — тривалість щорічної основної відпустки.

Зокрема, керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів (ч. 6 ст. 6 Закону про відпустки).

***Увага!** Це не поєднання основної та додаткової відпустки, а повна тривалість щорічної основної для визначеної категорії працівників*

Для працівників з інвалідністю мінімальна тривалість щорічної основної відпустки становить:

1. I та II група — 30 календарних днів;
2. III група — 26 календарних днів.

Для осіб віком до 18 років щорічна основна відпустка становить 31 календарний день.

Зауважте, що у разі зміни статусу працівника тривалість відпустки також змінюється. Наприклад, якщо працівнику скасовано інвалідність, то тривалість відпустки становитиме – 24 календарні дні. Або ж після досягнення 18-річного віку працівник втрачає право на подовжену відпустку. Відтоді застосовується загальна норма — 24 календарні дні або інша тривалість, встановлена колективним договором.

Особливий режим застосовується у період дії воєнного стану

Відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону №2136 у період дії воєнного стану **надання** працівнику щорічної **основної** відпустки за рішенням роботодавця **може бути обмежено** тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Зверніть увагу, що таке обмеження:

1. Це право, а не обов'язок роботодавця;
2. Може бути застосоване до щорічної основної відпустки за поточний робочий рік;
3. Стосується виключно надання відпустки, а не її базової тривалості;
4. Не застосовується до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки за поточний робочий рік становить, наприклад, 28 днів, то її надання в поточному році можна обмежити 24-ма днями.

При цьому залишок днів зберігається і може бути наданий пізніше — після скасування чи припинення воєнного стану або за рішенням керівника щодо скасування обмеження.

Висновки

1. Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки — 24 календарні дні. Зменшення цієї норми за ініціативою роботодавця — незаконне.

2. Неповна зайнятість, дистанційна робота чи сумісництво не впливають на тривалість щорічної основної відпустки.

3. Для окремих категорій працівників передбачено збільшену тривалість щорічної основної відпустки.

4. У період воєнного стану допустиме обмеження використання щорічної основної відпустки до 24 днів за поточний робочий рік.

5. Залишки відпустки не анулюються і підлягають наданню після скасування обмежень.

Відпустка вчителя під час воєнного стану

Правила воєнного стану щодо скорочення тривалості відпусток до педагогічних і науково-педагогічних працівників не застосовуються (абз. 4 ч. 1 ст. 12 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136).

Однак слід врахувати, що у період з 24.03.2022 до дня закінчення воєнного стану немає святкових і неробочих днів. Тобто такі дні вважаються робочими та відпустка на такі дні не продовжується, як це за звичайних умов (у мирний час святково-неробочі дні не враховуються у тривалості відпусток).

Якщо працівник звільняється, йому виплачують грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки – працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Якщо звільняється керівний, педагогічний, науковий, науково-педагогічний працівник, спеціаліст закладу освіти, який до звільнення пропрацював не менш як **10 місяців**, грошову компенсацію виплачують за невикористані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної тривалості (ч. 2 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504, далі – **Закон про відпустки**).

Відпустка педагогам: розрахунок днів щорічної відпустки на прикладі вихователя

Розберімося, як рахувати кількість днів щорічної основної відпустки вихователю залежно від того, чи він працював кілька повних місяців, менше або більше 10 місяців.

Приклад 1. Вихователь пропрацював кілька повних місяців

Вихователь до звільнення працював з 01.01.2025 по 31.03.2025, тобто три місяці. Порахувати кількість днів відпустки пропорційно відпрацьованому часу легко:

$$5,6 \times 3 = 16,8.$$

Заокруглюємо результат – 17 к. дн.

Приклад 2. Вихователь пропрацював кілька місяців і днів

Вихователь працював з 23.12.2024 по 04.04.2025, тобто повних три місяці «з хвостиком». Переведіть кількість відпрацьованих днів у неповних місяцях – грудні (9 к. дн.) і квітні (4 к. дн.) у величину місяця:

$$9 \div 30 = 0,3;$$

$$4 \div 30 \approx 0,13;$$

$$5,6 \times 3 + 0,3 + 0,13 \approx 17,23.$$

Результат заокруглюємо до 17 к. дн.

Для кожного неповністю відпрацьованого місяця потрібно визначати окремо кількість «зароблених» днів щорічної основної відпустки згідно правил Порядку № 346.

Приклад 3. Вихователь пропрацював більше 10-ти місяців

Вихователь працював у дитсадку з 17.06.2024 по 30.04.2025, тобто повних 10 місяців і 13 календарних днів. Виплачуйте компенсацію при звільненні за щорічну основну відпустку з розрахунку повної тривалості – 56 к. дн.

Відпустки педагогам: як оплачувати на простій

Загальний порядок оплати відпусток під час воєнного стану не змінюється. Діють ті ж самі правила з Порядку обчислення середньої зарплати, який затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 № 100 (далі – **Порядок № 100**).

Якщо у закладі був оформлений простій, то слід керуватися пунктом 2 Порядку № 100, а також роз'ясненнями з листа МОН від 12.06.2023 № 1/8371-23. За ними час, впродовж якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. З розрахункового періоду також виключається час, за який відсутні дані про нараховану зарплату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану.

Виходить, що період простою не враховується в розрахунковий період. Наприклад, якщо працівник був на простій 8 місяців, то при розрахунку відпускних для нього має бути врахована зарплата лише за фактично відпрацьовані 4 місяці з останніх 12 місяців розрахункового періоду.

Якщо у працівника відсутній розрахунковий період взагалі (тобто працівник був на простій 12 і більше місяців), то для розрахунку береться місячний заробіток у розмірі посадового окладу (ставки) працівника або в

розмірі мінімальної зарплати, якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної зарплати (п. 4 Порядку № 100).

У разі укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу, розрахунок проводиться з розміру мінімальної зарплати, обчисленого пропорційно до умов укладеного трудового договору.

Чи можна надати щорічну відпустку за робочий рік, який ще не розпочався

Ні, не можна. Відпустки за другий та наступні роки роботи надають працівникам у будь-який час відповідного робочого року (ч. 9 ст. 10 Закону «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі — Закон № 504)).

Закон № 504 не передбачає можливості надати відпустку за робочий рік, який ще не розпочався. Це також стосується всіх працівників і працівників, які мають право на відпустку у зручний для них час.

Тож, працівник матиме право на щорічну відпустку за 2026 рік, відпрацювавши **хоча б один день нового періоду робочого року.**

Хвороба працівника під час щорічної відпустки

Якщо працівник захворів у період щорічної відпустки, ці дні не зараховуються до її тривалості. Відпустку продовжують або переносять на інший строк, але лише за певних умов.

У статті 12 Закону України від 15.11.1996 №502/96-ВР «Про відпустки» зазначено, що невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про своє рішення продовжити або перенести відпустку на бажаний термін та про причини продовження чи перенесення

Своєю чергою, **роботодавець має видати** відповідний наказ, підставами для якого є:

1. Листок непрацездатності;
2. Заява працівника.

Відпустку продовжують або переносять на **кількість календарних днів хвороби, що припадають на період відпустки.**

Щорічна відпустка без згоди працівника: як оформити правильно та не платити компенсацію

Дехто з працівників роками не ходить у відпустки, накопичуючи дні, щоб потім отримати компенсацію. Керівники, своєю чергою, не в захваті від ідеї виплачувати грошову компенсацію — тож намагаються відправити працівника у відпустку.

Буває, що причиною неможливості використати всі дні відпустки вчасно є велике навантаження або небажання випадати з робочого процесу.

Чи для всіх обов'язковий графік відпусток?

Відповідно до ст. 10 Закону України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки), черговість надання щорічних відпусток визначають графіком, який:

1. Затверджується роботодавцем, за погодженням з профспілковим органом;
2. Доводиться до відома всіх працівників;
3. Є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівника.

Часто-густо в графіках визначають лише місяць, в якому планується відпустка без зазначення днів відпустки.

Вказана стаття Закону про відпустки встановлює, що 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.

Отже, роботодавець повинен письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до неї. Якщо працівник відмовляється йти у відпустку, роботодавець має право видати наказ і відправити працівника у відпустку згідно з графіком.

Чи можна йти у відпустку не за графіком?

Працівник і роботодавець можуть домовитися про використання відпустки в інший період, ніж зазначено в графіку відпусток. Жодних порушень і проблем в цьому немає, якщо обидві сторони трудового договору на це згодні.

Проте, якщо одна сторона трудового договору проти, їй доведеться дотриматися затвердженого графіка відпусток.

Деякі роботодавці вважають, що можуть не відпустити працівника у відпустку у строки, визначені у графіку відпустки, або ж відкликати з відпустки, яка вже розпочалася.

Відповідно до ст. 12 Закону України від 15.03.2022 №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136) **у період дії воєнного стану** надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Крім того, роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Тобто, можна не надати частину відпустки, що перевищує 24 календарні дні, можна відмовити у наданні невикористаних днів за минулі роки, але зазіхати на 24 дні поточного року роботодавець не може.

***Увага!** В наведених нормах не йдеться про те, що заборонено надавати понад 24 дні, йдеться про право (не обов'язок) роботодавця обмежити відпустку 24 днями.*

Коли можна не відпустити працівника у відпустку?

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону №2136 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Інших причин для ненадання відпустки законодавство не передбачає.

Коли можна відкликати з відпустки?

Відповідно до ст. 12 Закону про відпустки відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише:

1. Для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків,
2. Для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог ч. 1 ст. 12,
3. Та в інших випадках, передбачених законодавством.

У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Отже, без згоди працівника його взагалі не можна відкликати з відпустки.

Як діяти коли працівник відмовляється йти у відпустку?

Алгоритм дій роботодавця тут такий:

1. Повідомити працівника письмово за два тижні про початок відпустки згідно з графіком (вручіть відповідне повідомлення).
2. Видати наказ про надання відпустки та ознайомити із ним працівника.
3. Виплатити відпускні до початку відпустки, якщо інше не передбачено договором (ст. 115 КЗпП).
4. Вважати працівника таким, що перебуває у відпустці.

Коли можна виплачувати грошову компенсацію замість відпустки?

Відповідно до ст. 24 Закону про відпустки, грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки виплачується:

1. Лише у разі звільнення;
2. Або у разі мобілізації / призову / військової служби (на підставі заяви працівника);
3. Або за бажанням працівника за частину відпустки, що перевищує 24 календарних дні.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Чи можна надати відпустку виключно на вихідні?

У нас часто запитують: що робити, коли працівник не може використати відпустку у робочі дні, а роботодавець не бажає накопичувати ці дні, щоб надалі не платити компенсацію при звільненні?

Вихід є – надати відпустку на вихідні дні.

Таке використання днів відпустки не заборонено законом. Відповідно до ст. 5 Закону про відпустки;

Отже:

1. Відпустка може тривати 2 календарні дні – суботу та неділю;
2. Такий варіант дає змогу працівнику отримати відпускні;
3. Роботодавець частково «зменшує» суму, яку довелося б компенсувати при звільненні.

Але не забуваємо також надати 14 безперервних днів відпустки.

Приклад. Працівник має 28 днів щорічної основної відпустки. З них 14 днів уже використано. Решту 14 він не хоче брати одразу. За згодою з роботодавцем він бере по 2 дні відпустки на кожні вихідні – суботу й неділю. За 7 тижнів працівник поступово використає 14 днів та отримає відпускні, а роботодавець не буде накопичувати заборгованість.

Утім варто зазначити на існуванні іншої позиції в експертних колах. Вона полягає у забороні надавати відпустки виключно на вихідні дні.

Вихідні дні – це щотижневий час відпочинку працівників, встановлений законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності підприємств. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить цілих шість статей (ст.ст. 67–72), які регулюють встановлення вихідних на підприємствах з різними режимами роботи, тривалість щотижневого відпочинку, можливість роботи у вихідні та компенсацію такої роботи. Тобто, держава гарантує працівнику можливість щотижневого відпочинку.

Відпустка також є відпочинком, гарантованим державою. Мета відпустки – відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення життєвих потреб та інтересів.

За умови оформлення частини відпустки тільки на вихідні дні роботодавець фактично замінює відпустку грошовою компенсацією. Звісно, не прямо. Але це спричинить додаткові запитання під час перевірки, адже грошова компенсація без звільнення працівника може бути виплачена винятково тоді, коли він відгуляв не менше 24 календарних днів щорічної відпустки (ч. 4 ст. 83 КЗпП та ч. 4 ст. 24 Закону про відпустки).

Щоб контролери з Держпраці не мали запитань?

Під час оформлення відпустки прихопіть хоча б 1 робочий день: надайте відпустку на 3 календарних дні з п'ятниці по неділю, або з суботи по понеділок, або на 4 дні з четверга по неділю тощо.

Висновки:

1. Накопичення невикористаних днів відпустки – проблема для обох сторін.
2. Закон дозволяє роботодавцю контролювати цей процес через графік і повідомлення, а працівникам – поступово використовувати відпустку навіть у вихідні дні.
3. Використання вихідних, як днів відпустки – це законна практика, яка допомагає уникнути конфліктів, штрафів та заборгованостей.
4. Під час 14-денної відпустки в будь-якому разі відпустка теж приходить на вихідні дні.
5. Можна оформлювати залишки відпусток на вихідні дні з додаванням хоча б одного робочого дня.

Чи необхідно працівнику виплачувати компенсацію за невикористану відпустку, якщо він звільняється за переведенням?

Якщо працівник бажає, він може вимагати, щоб компенсація за невикористані дні щорічної відпустки була перерахована на рахунок нового роботодавця. Це право передбачене частиною 3 статті 24 Закону про відпустки. На нове місце роботи може бути перерахована компенсація лише за невикористані дні щорічних (основної та додаткових) відпусток, тоді як компенсація за додаткові відпустки, наприклад, на дітей, повинна бути виплачена працівнику безпосередньо.

Чи може працівник під час щорічної основної відпустки працювати з погодинною оплатою праці?

Під час щорічної основної відпустки за основним місцем роботи працівник не може працювати на умовах погодинної оплати праці за основним місцем роботи. Якщо працівник продовжує працювати у відпустці, це може вважатися відкликанням з відпустки з відповідним оформленням.

Однак, працівник має право працювати за сумісництвом під час відпустки за основним місцем роботи. Законодавство не зобов'язує працівника брати відпустку за сумісництвом одночасно з відпусткою за основним місцем роботи, тому він може працювати у цей період на умовах сумісництва. На практиці, це означає, що під час перебування у щорічній відпустці за основним місцем роботи ви можете працювати за іншим місцем праці, де умови праці передбачають погодинну оплату, якщо це є сумісництвом.

Премії в розрахунку відпускних: теорія – 2025

Премії, як виробничі, так і за підсумками роботи за певний період, включаються в розрахунок середньої заробітної плати для визначення суми відпускних відповідно до *Порядку № 100*.

Однак, згідно з *пунктом 4 Порядку №100*, не включаються до розрахунку середньої заробітної плати:

1. Одноразові премії за виконання доручень, не передбачених трудовим договором;
2. Премії за:
 - річне оцінювання службової діяльності;
 - винаходи, інновації, впровадження нової техніки;
 - здачу брухту, деталей, введення в дію потужностей;
3. Грошові виплати до:
 - ювілеїв, свят, днів народження;
 - нагород за довголітню працю;
4. Винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків.

Чи може працівник написати заяву про звільнення під час щорічної відпустки?

Так, працівник може написати заяву про звільнення під час щорічної відпустки за власним бажанням. Законодавство України дозволяє працівнику звільнитися під час відпустки, але вимагає, щоб працівник письмово попередив роботодавця про своє бажання звільнитися за два тижні до дати звільнення. Це правило може бути обійдене, якщо у працівника є поважні причини для термінового звільнення, такі як переїзд на нове місце проживання або інші важливі обставини. В такому випадку працівник вказує дату розірвання трудового договору в заяві, і його мають звільнити у вказаний строк.

Право на відпустку повної тривалості у перший рік роботи

Педагогічні працівники мають право на щорічну відпустку повної тривалості у перший та наступні робочі роки у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу, ст.10 ЗУ «Про відпустки».

Чи може працівник піти у відпустку після відпрацювання лише 3 місяців

Так, за погодженням керівника підприємства працівник може піти у відпустку на 4 дні. А ось відпустку повної тривалості надавати підприємство може в окремих чітко визначених випадках.

Відповідно до ч. 6 ст. 10 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки) у разі надання працівникові щорічної відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи її тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

Оскільки працівник за три місяці роботи вже встиг «заробити» 6 календарних днів щорічної основної відпустки, то Ви цілком правомірно можете наразі надати йому 4 календарні дні відпустки. Але скоріше за все надання такої відпустки не передбачено графіком відпусток. Тож для її надання потрібне погодження керівника підприємства.

Ну і звісно ж не варто забувати що ч. 7 ст. 10 Закону про відпустки передбачає можливість надання щорічних відпусток повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника. Ця можливість актуальна для:

1. Жінок – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінок, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
2. Осіб з інвалідністю;
3. Осіб віком до 18 років;
4. Чоловіків, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
5. Осіб, звільнених після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;
6. Сумісників – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
7. Працівників, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
8. Працівників, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
9. Батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу;
10. В інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Чи має право на щорічну основну відпустку працівник, трудовий договір із яким призупинений?

Працівник, трудовий договір з яким призупинено, все ще має право на щорічну основну відпустку, але воно може бути обмежене або змінене за певних обставин.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містить обмежень і заборон для сторін трудового договору щодо надання щорічних оплачуваних відпусток працівникам, із якими призупинена дія трудових договорів. Поновлення їх дії для надання таких відпусток закон

теж не вимагає. Тому роботодавець має право надати працівникові за його заявою або відповідно до графіка щорічну відпустку.

Водночас стаття 12 згаданого Закону дозволяє роботодавцеві в період дії воєнного стану обмежити своїм рішенням тривалість наданої працівнику щорічної основної відпустки 24 календарними днями за поточний робочий рік.

Коли працівник може не повертати гроші за невідпрацьовані дні відпустки?

Відповідно до статті 127 Кодексу законів про працю України, передбачає й винятки, коли відрахування за ці дні не проводиться.

Йдеться, зокрема, про направлення на навчання, вихід на пенсію, а також звільнення в разі:

- призову або вступу на військову службу;
- переведення на інше підприємство, в установу чи організацію;
- переходу на виборну посаду;
- відмови від переведення до іншої місцевості чи від продовження роботи в зв'язку зі зміною істотних умов праці;
- зміни в організації виробництва;
- невідповідності посаді внаслідок стану здоров'я чи недостатньої кваліфікації;
- невиходу на роботу понад 4 місяці через хворобу.

Військовослужбовцям компенсують всі невикористані дні відпустки

Відтепер військові, які звільняються зі служби під час дії воєнного стану, зможуть отримати грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічних, додаткових і соціальних відпусток.

Законопроектом №11495 п. 14 ст. 10-1 Закону №2011-XII «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та їхніх сімей» від 20.12.1991 р. доповнено новою нормою. наразі Закон 4410-IX від 04.06.2025 знаходиться на підпису у Президента України.

Згідно з нею, невикористані за час проходження військової служби дні щорічних основної та додаткової відпусток, а також інших видів відпусток, у тому числі соціальної відпустки, зокрема, відпустки, передбаченої для батьків дітей з інвалідністю або відповідно до ст. 16-2 Закону України №504/96-ВР «Про відпустки», під час проходження служби в особливий період з моменту оголошення мобілізації, підлягають грошовій компенсації, яка виплачується у рік звільнення військовослужбовця зі служби.

У разі гибелі або смерті військовослужбовця, грошову компенсацію за всі невикористані дні відпусток отримують особи, зазначені в його особистому розпорядженні на випадок полону.

Якщо такого розпорядження немає, компенсація виплачується згідно із п. 6 ст. 9 Закону №2011-XII «Про соціальний і правовий захист

військовослужбовців та їхніх сімей», у порядку, визначеному Кабінетом міністрів України.

Якщо таких осіб також немає, кошти включаються до складу спадщини.

Закон набирає чинності через один місяць із дня, наступного за днем його опублікування, крім п.2, який набирає чинності з дня опублікування.

Чи виплачуватимуть таку компенсацію роботодавці на місцях роботи мобілізованих працівників?

Ні, адже у законопроекті йдеться про відпустки військовослужбовців, тобто ті, право на які вони набули не через роботу, а через виконання свого громадського обов'язку - військової служби.

Йдеться про зміни тільки до Закону про соціальний і правовий захист військовослужбовців. До КЗпП та до Закону про відпустки зміни не вносяться, тому для роботодавців обов'язки щодо мобілізованих працівників не змінюються. Основне завдання - зберігання за такими працівниками робочого місця.

У період проходження військової служби працівники не набувають права, зокрема, на щорічну основну відпустку у роботодавця, в якого вони увільнені від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел.0676544235.*