



**Одеська обласна організація**

# **Інформаційний бюлетень**

**№ 26**

**Червень 2023 рік**

**Як в умовах воєнного стану  
надавати працівникам щорічні основні  
відпустки  
(питання-відповіді)**

**1. Працівник використав два тижні щорічної основної відпустки, залишилося 10 календарних днів. Чи може працівник невикористану відпустку поділити на кілька частин?**

Так, якщо не заперечує роботодавець.

Безперервна частина відпустки не може бути меншою ніж 14 календарних днів (*стаття 12 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР, далі — Закон про відпустки*). Інші частину відпустки працівник може поділити як завгодно, хоч по одному дню, якщо не заперечує роботодавець.

**2. Двірник не бажає йти у відпустку, натомість хоче отримати грошову компенсацію. Чи можна замінити всю відпустку грошима у період воєнного стану?**

Ні, замінити грошовою компенсацією можна лише частину відпустки.

За бажанням працівника частину щорічної відпустки замінюють грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні (*стаття 24 Закону про відпустки*).

**3. Вчителька математики виїхала за кордон у період дії воєнного стану. Працювати дистанційно не мала можливості, тому оформила відпустку без збереження зарплати на 90 календарних днів. Чи враховувати період такої відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?**

Ні, не враховувати.

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу ВПО, 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 (*частина 4 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, далі — Закон № 2136*).

**4. Який період відсутності працівника на робочому місці не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?**

Призупинення дії трудового договору на час воєнного стану та перебування у відпустці без збереження заробітної плати на підставі частини четвертої статті 12 Закону № 2136 до такого стажу не зараховується.

Час призупинення трудових відносин під час війни не зараховують до стажу роботи для надання щорічної відпустки працівникам. Це можливо згодом з відшкодуванням заробітної плати працівникам за час призупинення дії трудового договору державою, що здійснює збройну агресію проти України (*пункт 4 статті 13 Закону № 2136*).

Час перебування у відпустці без збереження заробітної плати на підставі частини четвертої статті 12 Закону № 2136 до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку не зараховується.

**5. Сторож планує піти у щорічну основну відпустку з 21 по 27 серпня. На цей період припадає День Незалежності України та два вихідні дні. Чи враховувати святкові та неробочі дні при визначенні тривалості відпустки?**

Враховувати всі календарні дні, що припадають на відпустку.

У мирний час святкові та неробочі дні при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховують (*стаття 5 Закону про відпустки*). Однак під час воєнного стану цю норму не застосовують. Тож до тривалості усіх видів відпусток зараз включають усі календарні дні, що припадають на відпустку.

**6. Чи виплачувати у період воєнного стану педагогам допомогу на оздоровлення під час надання щорічної основної відпустки?**

Так, виплачувати при наданні будь-якої кількості днів відпустки.

Норма статті 57 Закону України «Про освіту», що передбачає виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки, чинна. Її не скасували і не призупинили на час воєнного стану. Закон України «Про освіту» не прив'язує виплату допомоги на оздоровлення до якоїсь мінімальної кількості днів щорічної основної відпустки. Цю допомогу можна виплатити при наданні будь-якої кількості днів щорічної основної відпустки, навіть один день.

**7. Чи можна працівнику надати невикористані дні щорічної основної відпустки, якщо він зараз перебуває у відпустці без збереження заробітної плати?**

Так, достроково припинивши відпустку без збереження зарплати. Працівник спочатку має домовитися з роботодавцем про дострокове припинення чинної відпустки без збереження заробітної плати. Після досягнення такої домовленості працівник має написати заяву про надання невикористаної частини щорічної основної відпустки. Роботодавець може відмовити працівнику в достроковому припиненні відпустки без збереження заробітної плати.

**8. Чи можна надати щорічну основну відпустку працівнику, якому оголошено простій?**

Так, простій не потрібно припиняти.

Під час простою працівник продовжує перебувати в трудових відносинах, а отже, має право отримати відпустку (*стаття 2 Закону про відпустки*). Щоб надати щорічну основну відпустку працівникові, припиняти простій не потрібно. Для надання відпустки необхідно, щоб працівник перебував у трудових відносинах, а не безпосередньо виконував трудову функцію.

*Упорядкувала: заступник голови Одеської ОО ППОНУ  
Оксана ПУШНОВА, тел. 067-654-42-26*