**НОВІ ПРАВИЛА НАДАННЯ ВІДПУСТОК ПІД ЧАС І ПІСЛЯ ВОЄННОГО СТАНУ, ЯКІ ДІЮТЬ З 24 ГРУДНЯ 2023 РОКУ**

**Особливості відпусток під час воєнного стану**

Частина перша ст. 12 [Закону](https://ips.ligazakon.net/document/T222136?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12) про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (далі -  [Закон №2136](https://ips.ligazakon.net/document/T222136?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)) передбачає, що 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.

З 24 грудня діє норма, яка передбачає: **за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.**

Новими стали і норми, за якими у період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв’язку з усиновленням дитини) понад згадану вищу щорічну основну відпустку за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. **За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.**

Указане надання відпусток без збереження зарплати не застосовується до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Право роботодавця відмовити у період дії воєнного стану 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) **поширили на випадки, якщо працівник залучений до робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)**. Раніше відмовити могли лише якщо працівник залучений до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому **відпустку без збереження заробітної плати без обмеження 30-денного строку**, без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

**Зверніть увагу** – хоча [Закон №2136](https://ips.ligazakon.net/document/T222136?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12) втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, але тепер є винятки:

– правила щодо відпусток, встановлені в ст. 12 [Закону №2136](https://ips.ligazakon.net/document/T222136?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), втратять чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;

– частина четверта статті 13 та стаття 15 [Закону №2136](https://ips.ligazakon.net/document/T222136?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12) втратять чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

**Перенесення робочих та вихідних днів**

У ст. 67 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12) замість правила «У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого» з’явилася норма, згідно з якою **перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та/або колективним договором**. У разі відсутності відповідного положення у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників.

Водночас зникли норми, за якими Кабмін рекомендує роботодавцям перенос вихідних та робочих днів, а роботодавець видає з цього приводу наказ про перенесення.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання тепер встановлюється не лише нормативно-правовими актами України, а  також і трудовим та/або колективним договором (ч. 2 ст. 76 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)).

**Відпустка для участі у спортивних змаганнях**

У новій редакції виклали ст. 77-1 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)  та ст. 15-1 [Закону про відпустки](https://ips.ligazakon.net/document/Z960504?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), які регулюють відпустки для підготовки та участі в змаганнях. Їх надають працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. **Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим та/або колективним договором** (раніше ці правила визначав Кабмін).

**Відпустка при народженні дитини**

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається тепер не пізніше трьох місяців з дня народження дитини (ст. 77-3 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), ст. 19-1 [Закону про відпустки](https://ips.ligazakon.net/document/Z960504?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12))

А 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, для отримання такої відпустки буде потрібно буде надати на підтвердження указаних обставин заяву матері дитини та свідоцтво про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини.

Окрім чоловіка чи батька дитини таку відпустку можуть надати, що важливо – на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини, одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір’ю (одиноким батьком).

**Компенсація за відпустки для призваних на військову службу**

У правилах про грошову компенсацію за невикористані щорічні відпустки (ст. 83 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), ст. 24 [Закону про відпустки](https://ips.ligazakon.net/document/Z960504?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)) з’явилося нове правило: працівникам, призваним на військову службу, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв’язку з призовом на військову службу.

Йдеться про призов 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 прийнятим на військову службу за контрактом.

**Відпустка за власний рахунок**

Максимальний строк відпустки без збереження заробітної плати, яка може надаватися працівнику за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, **збільшили з 15 календарних днів на рік до 30**  (ч. 2 ст. 84 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), ч. 1 ст. 26 [Закону про відпустки](https://ips.ligazakon.net/document/Z960504?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)).

По-новому закріпили умови «карантинної» відпустки за власний рахунок. Надалі на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження, як раніше, строку 30 днями - надалі тривалість такої відпустки визначається угодою сторін  (ч. 4 ст. 84 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)).

**Водночас час перебування у відпустці без збереження зарплати – як звичайній, так і «карантинній» – не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.**

**Відпустка для профспілкового навчання**

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, будуть надавати **додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації,** за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання (ч. 7 ст. 252 [КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)).

**Відпустка після звільнення з військової служби**

Перелік відпусток без збереження заробітної плати, які за бажанням працівника надаються в обов'язковому порядку (ч. 1 ст. 25 [Закону про відпустки](https://ips.ligazakon.net/document/Z960504?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12)) **доповнили відпусткою тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які приступили до роботи після звільнення з військової служби** у зв’язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації.

**Зверніть увагу**, що період перебування у цій відпустці, включається до страхового стажу (абз. 6 ч. 1 ст. 24 [Закону](https://ips.ligazakon.net/document/T031058?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12) про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування).

**Скасовано збереження заробітку педагогів-військовослужбовців**

З ч. 2 ст. 57 [Закону про освіту](https://ips.ligazakon.net/document/T172145?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), яка гарантує збереження попереднього середнього заробітку в певних випадках для педагогічного чи науково-педагогічного працівника, прибрали геть період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період.

Окрім того, аналогічний період військової служби виключили з ч. 3 ст. 63 [Закону про фахову передвищу освіту](https://ips.ligazakon.net/document/T192745?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons12), яка містить гарантії збереження середнього заробітку за педагогічним, науково-педагогічним чи іншим працівником закладів фахової передвищої освіти.

Таким чином, **останнім днем, коли за педагогами, що стали тимчасово військовослужбовцями, зберігався середній заробіток у закладі освіти, стало 23 грудня 2023 року.**