

# **Зміни у наданні та використанні відпусток**

24 грудня 2023 року набрав чинності Закон України від 22 листопада 2023 року №3494-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» (далі – Закон № 3494). Законом передбачено внесення змін та доповнень до КЗпП України, ЗУ «Про відпустки», ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інших нормативно-правових актів.

## **Основні зміни, які передбачені Законом № 3494**

### ***1. Перенесення вихідних і робочих днів.***

У ст. 67 КЗпП України зникла норма, відповідно до якої Кабінет Міністрів рекомендував роботодавцям перенесення вихідних та робочих днів. Натомість 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.

### ***2. Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання.***

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання тепер встановлюється не лише нормативно-правовими актами України, а й також і трудовим та/або колективним договором.

### **3. 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, ст. 19-1 Закону про відпустки). 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 одинокій 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).

### **4. Компенсація за відпустки для призваних на військову службу.**

Працівникам, призваним 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 з-поміж резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням та на підставі заяви відтепер може виплачуватися 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 І групи.

Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу (ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону про відпустки).

## **5. Відпустки без збереження заробітної плати**

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 календарних днів (ч. 2 ст. 84 КЗпП, ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки).

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 зазначеного вище строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Водночас час перебування у таких відпустках без збереження зарплати – не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

## **6. 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) доповнили відпусткою тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які стали до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації.

Період перебування у цій відпустці, включається до страхового стажу (абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону №1058).

## **7. Скасовано збереження заробітку педагогів-військовослужбовців**

З ч. 2 ст. 57 Закону про освіту, яка гарантує збереження попереднього середнього заробітку в певних випадках для

педагогічного чи науково-педагогічного працівника, прибрали період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період.

Окрім того, аналогічний період військової служби виключили з ч. 3 ст. 63 Закону про фахову передвищу освіту, 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.



**8. 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 понад 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. Відтепер за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати (окрім керівних працівників закладів освіти, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників).

**9. 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 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 (окрім керівних

працівників закладів освіти, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників).

**10. 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, в саме робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення) (ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

  Шановні відвідувачі сайту! Компанія Вікторія продовжує повноцінно працювати та пропонує весь спектр послуг для бізнесу:


- ✓ реєстрацій в ЄДР;
- ✓ бухгалтерського супроводу для підприємств та підприємців;
- ✓ податкового планування, підбору оптимальної моделі оподаткування;
- ✓ юридичного захисту в адміністративному та судовому порядку;
- ✓ підбору РРО/ПРРО, їх сервісного обслуговування;
- ✓ підготовки/отримання КЕП (електронного підпису), підбору токенів;
- ✓ юридичної адреси, оренди офісних приміщень;
- ✓ митно-брокерського супроводу ЗЕД та ін.


Для внутрішньо переміщеного бізнесу допоможемо в релокації.

Працюємо в офісному й дистанційному режимі.

Ціни конкурентні, можливі знижки.

 +38095 595 7777

 office@vg.ua

Деталі на нашому сайті у відповідних розділах  victorija.ua

Швидке звернення:

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Номер телефону

Ваше повідомлення

*Отримані звернення щодо отримання послуг, інформації тощо можуть бути переадресовані для вирішення відповідно до компетенції партнерам Компанії Вікторія.*

---

# Основні відомості про соціальні відпустки

## Коротко про соціальні відпустки

Види соціальних відпусток, порядок та особливості їх надання визначаються статтею 4 та розділом IV Закону України “Про відпустки”. До таких відпусток відносяться відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи

А І групи. Соціальними відпустками є: відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв'язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

## **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами**

Стандартна тривалість цієї відпустки становить 126 календарних днів; у разі ж народження двох та більше дітей та у разі ускладнення пологів (про що надається відповідний листок непрацездатності на 14 календарних днів) – тривалість відпустки буде 140 календарних днів, а якщо жінка віднесена до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, то тривалість відпустки для неї становитиме 180 календарних днів (90 днів до пологів та 90 днів після пологів). Строки визначені статтею 25 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

Трудове законодавство України спрямоване на захист прав працівників, які збираються стати батьками або мають дітей. Так, наприклад, навіть якщо жінка працює на підприємстві менше 6 місяців, до або після пологів вона має право на щорічну основну відпустку повної тривалості. Окрім цього, згідно із положеннями статтею 180 Кодексу законів про працю до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи на підприємстві в поточному робочому році.

Водночас п. 3 ч. 1 ст. 11 Закону «Про відпустки» передбачається, що, якщо настала відпустка з вагітності та пологів, то щорічну відпустку та додаткову відпустку працівникам з дітьми переносять на інший період або продовжують. В такому випадку слфдвикористовувати право на перенесення таких відпусток, зважаючи на значну тривалість

відпустки з вагітності та пологів.

Загалом відпустка з вагітності та пологів є правом, а не обов'язком працівниці-жінки. Таким чином, вона може скористатись нею в повному обсязі або частково або не скористатись загалом. У разі бажання отримати таку відпустку неповної тривалості слід оформлювати ці відносини заявою працівника та наказом роботодавця.

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у зв'язку з вагітністю та пологами не залежить від трудового стажу та виплачується у розмірі 100 % середньої зарплати (доходу). Не передбачається можливість отримання двох видів виплат (наприклад, згаданої вище допомоги та заробітної плати) за один період.

Водночас, законодавством встановлюється максимальний розмір такої допомоги, який становить суму, еквівалентну 15 мінімальним заробітним платам.

Окрім законодавством України визначений мінімальний розмір допомоги, зокрема, у випадку, якщо протягом 12-ти місяців працівниця має страховий стаж менше шести місяців. У такому разі розмір допомоги становитиме не менше 4 173 грн. 00 коп. (мінімальної зарплати, встановленої законодавством у місяці настання страхового випадку) та в розрахунку на місяць не вище 8 346 грн. 00 коп. (Двократного розміру мінімальної заробітної плати).

Право на відпустку з вагітності та пологів виникає під час роботи працівниці або навіть якщо вона не працювала з наступних причин: простою не з вини працівника, перебування у щорічній, додатковій у зв'язку з навчанням (в такому випадку працівниця має вибрати за яку з відпусток вона отримуватиме плату), творчій відпустці або відпустці без збереження заробітної плати (ч. 3 ст. 25 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Досить поширеним питанням, яке виникає у разі оформлення

даного виду соціальної відпустки працівникові, полягає у обов'язковості (чи необов'язковості) видачі наказу про надання цієї відпустки.

Відповідь міститься у ст. 17 Закону «Про відпустки», згідно з якою жінкам надають оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами на підставі медичного висновку. Окрім цього ст. 31 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає, що підставою призначення допомоги з вагітності та пологів є листок непрацездатності.

Таким чином, не є помилкою видача вищезгаданого наказу, і, водночас, не є порушенням його не видача.

Трапляються ситуації, коли, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, жінка пред'являє працівнику кадрової служби роботодавця лист тимчасової непрацездатності з вагітності та пологів.

В першому випадку слід заповнити лист тимчасової непрацездатності та передати його комісії соціального страхування підприємства чи уповноваженому. На цей час жінці повинні призначити допомогу з вагітності та пологів. Додатково оформлювати відпустку з вагітності та пологів не потрібно.

В другому ж випадку більш доречно порадити працівниці перервати відпустку без збереження заробітної плати з дати, коли у жінки виникло право на відпустку з вагітності та пологів. Цікавим є те, що у разі переривання такої відпустки даний період буде зараховуватись до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону «Про відпустку»).

## **Відпустка у зв'язку з усиновленням**

## ДИТИНИ

Якщо дитину усиновили безпосередньо з пологового будинку, то на час післяпологової відпустки (з дня народження дитини до закінчення відпустки з вагітності та пологів) одному з батьків надають листок непрацездатності з вагітності та пологів тривалістю 56 календарних днів, а якщо було здійснено усиновлення двох та більше дітей – то 70 календарних днів (ст. 17 Закону України «Про відпустки»).

Якщо працівник усиновив дитину, віком до трьох років, то він має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У разі ж, якщо працівник усиновив дитину (або дітей), старше трьох років, з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, то йому може бути надана раова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини, тривалістю 56 (або 70) календарних днів без врахування святкових та неробочих днів.

Таку відпустку надають працівникові за умови одночасного існування двох умов: якщо рішення суду про усиновлення дитини набрало законної сили і якщо заяву про відпустку було подано не пізніше 3 місяців з моменту усиновлення. Дана вимога закріплена у ст. 18-1 Закону «Про відпустки».

Для використання такої відпустки родичем дитини даний працівник повинен написати відповідну заяву та надати оригінал свідоцтва про народження дитини, документ, що підтверджує спорідненість з дитиною, та довідку, яка підтверджує неперебування або переривання матір'ю відпустки по догляду за дитиною.

Під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (якщо дозволяють умови виробництва). У такий період робота працівника не оплачується

(починаючи з 2014 року). У зв'язку із зазначеним, робота працівника в цей період втрачає для нього будь-який сенс та не є вигідною.

Таким чином, разі наявності бажання працівника працювати в цей період, переривати відпустку по догляду за дитиною та на підставі заяви працівниці встановлювати неповний робочий час її роботи. Слід також зважати, що згідно із ст. 56 КЗпП роботодавець не має права відмовити такому працівнику (аж до досягнення дитиною віку 14 років) у встановленні неповного робочого часу.

Згідно із ст. 241-1 КЗпП днем закінчення такої відпустки є перший робочий день після виповнення дитині трьох років. Видача додаткового наказу про вихід працівника на роботу після закінчення такої відпустки законодавством не вимагається.

## **Відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи**

Такий вид відпустки передбачається для наступних категорій працівників:

-жінки, яка працює та:

- має двох або більше дітей віком до 15 років;
- має дитину з інвалідністю;
- має особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- усиновила дитину;
- є одинокою матір'ю (п. 9 Постанови Пленуму ВСУ №9 від 06.11.1992 року, рішення Апеляційного суду міста Києва у справі №22-ц/796/12512/2014 від 22.11.2014 року).

Дане право належить виключно матері та не може бути делеговане батьку. Водночас, на підставах, визначених наступним пунктом,

батько також має право отримати даний вид відпустки.

- батька, який виховує дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи без матерів (у тому числі, у разі тривалого перебування матерів у лікувальному закладі).
- особи, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.
- одного із прийомних батьків.
- піклувальники.

Згадані категорії осіб визначені у ст. 19 Закону «Про відпустки» та у ст. 186-1 КЗпП.

Цей вид соціальної відпустки є щорічним та становить тривалість 10 календарних днів (або 17 календарних днів у разі наявності двох або більше підстав).

Слід відмітити, що для отримання права на дану відпустку працівник повинен фактично працювати. Колізія виникає у разі бажання жінкою отримати дану відпустку на підставі наявності на вихованні двох дітей, при тому, що після народження другої дитини жінка фактично не працювала та лиш вийшла із відпустки по догляду за дитиною.

В такому випадку можливість надання даної відпустки не передбачається законодавством. Водночас, відпрацювання жінкою хоча б одного робочого дня дає їй право на отримання даної відпустки.

Слід також звернути увагу, що право на таку додаткову відпустку мають і працівники-сумісники (до того ж, на кожному з підприємств, де працюють), і працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу. Робота працівника неповний робочий день не тягне жодних обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП).

Відповідно до ст. 24 Закону «Про відпустки» при звільненні працівникам виплачують компенсацію за невикористані дні

щорічної відпустки та додаткової відпустки працівника, який має дітей. Таке право працівник не втрачає навіть, якщо станом на дату звільнення дитині виповнилось 15 або 18 років відповідно.

Джерело: Українське право.