

1. Особливості надання відпусток в умовах воєнного стану.

В умовах воєнного стану законотворці увели нові правила та обмеження щодо надання відпусток.

Відпустки, передбачені графіком

Під час воєнного стану щорічні основні відпустки надавайте за [графіком](#).
[Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX](#) виклав [частину 1 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX](#) (далі - Закон № 2136) у такій редакції:

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.
У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Нова редакція частини 1 статті 12 Закону № 2136-IX встановлює, що працівнику:

- надають щорічну основну відпустку повної тривалості;
- або обмежують її тривалість 24 к. д.

У другому випадку невикористані дні щорічної відпустки:

- надають після закінчення чи припинення воєнного стану;
- або надають за згодою роботодавця під час воєнного стану;
- або при звільненні виплачують компенсацію.

Тобто нова редакція Закону № 2136 дозволила **роботодавцеві вирішувати на свій розсуд, чи обмежувати тривалість щорічної основної відпустки 24 к. д., та чи надавати щорічну основну відпустку під час воєнного стану за минулий рік.**

Якщо запланували у графіку інші види оплачуваних відпусток, надавайте їх також.

Для працівників, що виконують роботи на об'єкті критичної інфраструктури, - спеціальна норма. Роботодавець має право під час воєнного стану відмовити у щорічній або іншій відпустці, окрім відпусток:

- [у зв'язку з вагітністю та пологами](#);
- [для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку](#).

Підстава - частина 2 статті 12 Закону № 2136.

Коли готуєте наказ на щорічну відпустку або додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, врахуйте, що на період воєнного стану не діє норма статті 73 КЗпП ([святкові і неробочі дні](#)). Тому поки триває воєнний стан в Україні, коли визначаєте тривалість цих відпусток, **враховуйте святкові та неробочі дні.**

Якщо працівник працює дистанційно в Україні або за кордоном, отримайте заяву й ознайомте працівника з наказом про відпустку, за допомогою доступних засобів зв'язку.

СИТУАЦІЯ. Чи можна під час воєнного стану надати щорічну відпустку за минулий рік

Можна, за згодою роботодавця.

У період дії воєнного стану роботодавець може прийняти рішення обмежити тривалість і надати працівнику щорічну основну відпустку тривалістю 24 к. д. за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 к. д., не використані у період дії воєнного стану дні такої відпустки переносять на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки (ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX; далі — Закон № 2136).

Як бачимо, Закон № 2136 не забороняє надавати щорічну відпустку за минулий рік.

СИТУАЦІЯ. Чи враховувати святкові та неробочі дні до тривалості відпусток під час воєнного стану

Так, ураховуйте як звичайні календарні дні.

У мирний час святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) не враховують, коли визначають тривалість відпусток:

- щорічних;
- додаткової працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- у зв'язку з усиновленням дитини;
- при народженні дитини.

Підстава — частина 2 статті 5, частина 1 статті 18-1, частина 1 статті 19-1 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

Під час воєнного стану не застосовують норми статті 73 КЗпП (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ).

СИТУАЦІЯ. Чи можна надати щорічну додаткову відпустку понад 24 дні основної під час воєнного стану

Так, надавайте щорічні додаткові відпустки за звичними правилами.

Під час воєнного стану роботодавець може обмежити щорічну основну відпустку 24 к. д. та відмовити у наданні невикористаних днів щорічної відпустки (ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ).

На інші види відпусток, зокрема й щорічну додаткову, обмеження щодо **тривалості не поширюється**.

СИТУАЦІЯ. Чи можна відмовити у щорічній відпустці під час воєнного стану

Так, якщо працівник просить щорічну відпустку поза графіком, або виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури, або працівник просить невикористані дні відпустки за попередній робочий рік.

Черговість надання відпусток визначає графік відпусток (ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР). Роботодавець може, але не зобов'язаний надавати відпустку поза графіком. Отже, має право відмовити у щорічній відпустці в інший, ніж запланований графіком, строк.

Спеціальне правило щодо відпусток працівників, що виконують роботи на об'єкті критичної інфраструктури, запровадив Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ (далі — Закон № 2136). Якщо працівник потрібен роботодавцю для забезпечення виконання робіт і заміни немає, роботодавець має право під час воєнного стану відмовити у щорічній або іншій відпустці, окрім відпусток:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Підстава — частина 2 статті 12 Закону № 2136.

СИТУАЦІЯ. Чи можна відмовити у відпустці на дітей під час воєнного стану

Ні, якщо не йдеться про працівника, який виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури.

Якщо працівник звернеться до суду, велика імовірність, що суд задовольнить позов працівника і зобов'яже роботодавця надати додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Більше того, про порушення суд повідомить Держпраці. Як наслідок, Держпраці може притягнути роботодавця до відповідальності, якщо не усунути порушення.

Під час воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у будь-якій відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо працівник виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури (ч. 2 ст. 12 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ).

Паспорт безпеки та відомості про підприємство у Реєстрі об'єктів критичної інфраструктури підтверджують, що підприємство - об'єкт критичної інфраструктури (ст. 11, 12 Закону України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 № 1882-IX).

Якщо працівник не виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури, роботодавець не має права відмовити працівнику у відпустці на дітей. Виняток — якщо у [графіку відпусток](#) запланували цю відпустку на інший період. Якщо відсутність працівника на роботі через відпустку у конкретний період негативно вплине на роботу підприємства, роботодавець у відповідь на [заяву про відпустку](#) може письмово пояснити це і запропонувати працівнику використати відпустку на дітей в інший період.

СИТУАЦІЯ. Чи компенсувати відпустки при звільненні під час воєнного стану

Так, обов'язково виплачувати компенсацію, як і в мирний час.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачують грошову компенсацію відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (абз. 4 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX).

При звільненні працівника роботодавець виплачує йому грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустку).

СИТУАЦІЯ. Як рахувати для компенсації дні невикористаної відпустки під час воєнного стану

Законодавство про працю не унормовує формулу, за якою обчислювати компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки. Мінпраці у листі від 24.06.2011 № 208/13/116-11 радить скористатися механізмом нарахування оплати за дні відпустки, закладеним у постанові КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100 (далі — Порядок № 100). Тобто, прив'язувати розрахунок днів відпустки до календарних днів робочого року, в якому працював працівник. Середню зарплату для оплати відпусток або для виплати компенсації за невикористані відпустки обчислюють виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю, в якому надають відпустку або виплачують компенсації за невикористані відпустки (абз. 1 п. 2 Порядку № 100).

До 23.03.2022 застосовували норму статті 73 КЗпП, що передбачала [11 святкових і неробочих днів](#). З 09.06.2022 до цієї статті додали ще один святковий день - 28 липня, День Української Державності.

Проте з 24.03.2022 керуємося частиною 6 статті 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі - Закон № 2136). Вона встановлює, що у період дії воєнного стану норми статті 73 КЗпП не застосовують. Тобто на час воєнного стану святкові і неробочі дні - звичайні робочі дні. Відповідно, до тривалості щорічних відпусток враховуємо усі календарні дні, без винятку.

СИТУАЦІЯ. Чи можна частину щорічної відпустки замінити грошовою компенсацією під час воєнного стану

Можна, якщо працівник:

- працює не на підприємстві, що фінансують з держбюджету;
- і використав не менш як 24 к. д. відпустки за робочий рік, і відповідний робочий рік закінчився.

За бажанням працівника частину щорічної відпустки замінюють [грошовою компенсацією](#). При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 к. д. (ч. 1 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі - Закон про відпустки).

Нова редакція частини 1 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі - Закон № 2136) встановлює, що працівнику:

- надають щорічну основну відпустку повної тривалості;
- або обмежують її тривалість 24 к. д.

У другому випадку невикористані дні щорічної відпустки:

- надають після закінчення чи припинення воєнного стану;
- або надають за згодою роботодавця під час воєнного стану;
- або при звільненні виплачують компенсацію.

Інших варіантів Закон № 2136 не передбачає. Якби законодавці хотіли передбачити можливість виплатити компенсацію за частину відпустки працівнику, який не звільняється, тоді абзац 4 частини 1 статті 12 Закону № 2136 вони мали б вписати інакше, наприклад, «Працівнику виплачується грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки у порядку, передбаченому статтею 24 Закону про відпустки». А вказана стаття регламентує порядок виплати компенсації працівникам, які звільняються, і які не звільняються.

Натомість законодавці зазначили, що компенсацію у період дії воєнного стану виплачують при звільненні. Якщо підприємство, що не фінансує з держбюджету, за заявами працівників, що використали не менш 24 к. д. щорічної відпустки за робочий рік, за решту днів виплатить компенсацію, малоімовірно, що роботодавця притягнуть до відповідальності. До підприємств, що фінансують з державного (місцевих) бюджетів можуть бути претензії щодо нецільового використання коштів. Радимо отримати роз'яснення від відповідних профільних міністерств.

2. Основна щорічна відпустка.

Хто має право на щорічну основну відпустку

Право на щорічну основну відпустку (далі - відпустка) мають усі працівники. Це її головна відмінність від усіх інших видів відпусток, для одержання яких необхідні спеціальні підстави. Щоб одержати відпустку, потрібно працювати за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації (далі - підприємство).

Право на відпустку мають працівники:

- які працюють на підприємстві за основним місцем роботи чи за [сумісництвом](#);
- які працюють за строковим трудовим договором (контрактом), зокрема тимчасові і сезонні;
- іноземці;
- надомники.

Право працівника на відпустки забезпечено:

- наданням відпустки зі збереженням місця роботи (посади) і зарплати;
- заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі - Закон про відпустки).

СИТУАЦІЯ. Чи надавати відпустку за сумішуваною посадою

Окремо відпустку за роботу за [суміщенням](#) професій (посад) не надають.

Суміщення - це виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) впродовж встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни). Іншими словами, це більш інтенсивна робота працівника.

Працівнику надають відпустку за основною посадою, а при обчисленні середньої заробітної плати включають доплату за суміщення професій і посад відповідно до абзацу 1 пункту 3 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100.

СИТУАЦІЯ. Чи має право працівник, який працює більше 6 місяців за строковим трудовим договором, на щорічну відпустку повної тривалості

Відповідь залежатиме від строку, на який укладено трудовий договір:

- менше року;
- більше року.

Усі працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, а також працюють у фізичної особи (далі - підприємство), мають право на відпустки (ч. 1 ст. 2 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки).

У перший рік роботи працівник має право на [щорічні відпустки](#) повної тривалості після [шести місяців](#) безперервної роботи на підприємстві.

[Сезонні](#) і [тимчасові працівники](#) мають право на щорічну відпустку пропорційно відпрацьованому часу (ч. 9 ст. 6 Закону про відпустки). Цю норму доцільно застосувати і для «строковиків», з якими укладено [трудовий договір](#) на строк менше року.

Якщо трудовий договір укладено на строк менше року.

У цьому разі до шести місяців роботи працівнику можна надати щорічну основну відпустку пропорційно відпрацьованому часу. Після шести місяців роботи працівник має право на щорічну основну відпустку тривалістю пропорційно: від дати прийняття на роботу до закінчення [строку трудового договору](#).

До стажу, що дає право на [щорічну основну відпустку](#), зараховуйте час фактичної роботи (ут. ч. [на умовах неповного робочого часу](#)) протягом робочого року, за який надасте відпустку (п. 1 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

ПРИКЛАД

розрахунок тривалості відпустки

► Якщо трудовий договір укладено на строк більше року.

Якщо строк трудового договору укладено на строк понад рік, то за повний робочий рік надасте щорічну основну відпустку повної тривалості - 24 к. д. (якщо працівник не має права на відпустку більшої тривалості за іншими підставами). За останній робочий рік, в якому закінчується строковий трудовий договір, надайте щорічну основну відпустку або виплатіть за неї компенсацію пропорційно: з дати початку робочого року до закінчення строку трудового договору.

Мінімальна тривалість відпустки

Мінімальна тривалість відпустки - 24 календарних дні. Відпустку надають за відпрацьований робочий рік, який відлічують із дня укладення трудового договору (ч. 1 ст. 6 Закону про відпустки).

Виняток із загального правила - відпустки [сезонним](#) і [тимчасовим](#) працівникам. Таким працівникам відпустку надають пропорційно до відпрацьованого часу. Тож її тривалість може бути меншою за 24 календарних дні.

Увага

Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою КМУ від 28.03.1997 № 278.

Стаж для основної щорічної відпустки.

Порядок обчислення [стажу роботи, який дає право на відпустку](#), регулюють стаття 82 КЗпП та стаття 9 Закону про відпустки.

До стажу роботи, що дає право на відпустку, зараховують:

- час фактичної роботи (зокрема, на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надають відпустку;
- час тимчасової непрацездатності, засвідченої в установленому порядку;
- час перебування у відпустках без збереження заробітної плати, наданих відповідно до статей 25 і 26 Закону про відпустки (крім відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною на підставі медичного висновку - так звана відпустка до 6 років (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки));
- час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами тощо.

До стажу, що дає право на відпустку, також зараховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігали місце роботи (посаду) та заробітну плату повністю або частково:

- час виконання державних і громадських обов'язків (час перебування військовозобов'язаних на військових зборах, час виконання депутатом місцевої ради обов'язків депутата тощо);
- час відсторонення від роботи зі збереженням заробітної плати;
- час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу;
- час відпустки, час навчальної відпустки тощо (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

До стажу роботи, що дає право на відпустку також зараховують:

- час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням організації, скороченням чисельності або штату працівників;
- інші періоди, передбачені законодавством (п. 5-7 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

УВАГА! Простій не з вини працівника враховують до стажу, що дає право на відпустку, адже під час простою працівник фактично не працює, але за ним зберігають місце роботи. Цей час оплачують із розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки розряду чи окладу (ст. 113 КЗпП).

Якщо працівник, переведений на інше підприємство, повністю або частково не використав відпустку і не одержав за неї грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на відпустку, зараховують час, за який він її не використав за попереднім місцем роботи (ч. 3 ст. 9 Закону про відпустки).

Якщо працівник при переведенні одержав на попередньому місці роботи грошову компенсацію за невикористані ним дні відпустки, відлік стажу роботи, що дає право на відпустку, починають із дати початку роботи на новому підприємстві.

Час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не зараховують до стажу, який дає право на відпустки (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки). Натомість якщо під час відпустки жінка (або інша особа, яка фактично доглядає за дитиною) працює на умовах неповного робочого часу або вдома, то період роботи ураховують до стажу, що дає право на відпустку (ч. 4 ст. 18 Закону про відпустки).

СИТУАЦІЯ. Чи зараховувати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, час прогулу без поважних причин

Час прогулу не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Періоди, які враховують при обчисленні стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, визначено статтею 82 КЗпП та статтею 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

У цих статтях наведено вичерпний перелік періодів, які враховують при обчисленні стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки. Час прогулу з вини працівника у переліку не зазначено. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують лише час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу.

СИТУАЦІЯ. Чи зараховувати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, час роботи на умовах неповного робочого часу під час відпустки для догляду за дитиною

Так, зараховувати.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час фактичної роботи (зокрема, на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка (п. 1 ст. 82 КЗпП, п. 1 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Оскільки працівниця фактично працювала, період роботи на умовах неповного робочого часу під час відпустки для догляду за дитиною зараховують до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

3. Особливості надання щорічної основної відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам.

Окремі категорії працівників мають право відпочивати більше, ніж визначено вказаними вище нормативними документами. Зокрема, у разі встановлення тривалості відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам слід керуватися Порядком про надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам

закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р № 346 /із змінами/ (далі- Порядок № 346).

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам установ і закладів освіти щорічна основна відпустка повної тривалості надається **в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу** (п. 2 Порядку № 346).

Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь. У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором.

Особам, які працюють у навчальних закладах на умовах погодинної оплати, відпустка надається на загальних підставах. Зазначене стосується працівників, які отримують заробітну плату відповідно до п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102.

Окремий порядок застосовується для оплати праці висококваліфікованих фахівців підприємств, установ і організацій, діячів науки, мистецтв, які залучаються до вищих навчальних закладів для читання окремих лекцій, спецкурсів, а також для оплати праці голів та членів державних екзаменаційних комісій. У таких випадках можуть запроваджуватися ставки погодинної оплати, передбачені додатком 16 до Наказу № 557. Відпускні окремо їм не виплачуються, оскільки ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки (примітки до додатку 16 до Наказу № 557).

За бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією (частина четверта ст. 24 Закону про відпустки). Одержати компенсацію за невикористану відпустку можна лише за умови використання протягом робочого року щорічної та додаткових відпусток тривалістю не менше ніж 24 календарних дні. Тобто якщо тривалість відпустки становить 31 календарний день, працівник може отримати компенсацію лише за сім днів, а на 24 дні обов'язково оформити відпустку.

У разі звільнення працівнику виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткових відпусток працівникам, що мають дітей.

Увага! Грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки може бути виплачена лише після того, як працівник скористається 24 календарними днями такої відпустки.

Відпустка за ненормований робочий день

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність, самостійність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу педагогічним працівникам може надаватися щорічна додаткова відпустка тривалістю до семи календарних днів (п. 2 ст. 8 Закону про відпустки), а саме за ненормований робочий день.

Міністерствам та іншим органам виконавчої влади надано право за погодженням із відповідними галузевими профспілками затверджувати орієнтовані переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем (наказ Мінпраці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» від 10.10.1997 р. № 7).

У додатку 1 до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 роки визначено орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким може надаватися додаткова відпустка. До нього включено окремі посади педагогічних працівників, а також посади керівників навчальних закладів та їх заступників. Зокрема, у згаданому переліку вказано такі посади педагогічних і науково-педагогічних працівників:

- керівники установ і організацій та їх заступники;
- практичні психологи;

- екскурсоводи.

Інших посад педагогів (учителів, викладачів, вихователів тощо) у ньому не передбачено.

Конкретна тривалість вказаних вище відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівників у таких умовах. Цей час визначається пропорційно до фактично відпрацьованого.

Виплата відпускних та допомоги на оздоровлення

Оплата відпустки

Для оплати щорічної відпустки середня заробітна плата обчислюється відповідно до норм Порядку, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100. Тож згідно з п. 7 цього Порядку заробіток за останні 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період ділиться на відповідну кількість календарних днів року чи фактично відпрацьованого часу за винятком святкових і неробочих днів, установлених законодавством відповідно до ст. 73 КЗпП. Одержаний результат множиться на кількість календарних днів відпустки.

Якщо працівник пропрацював у закладі менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи із виплат за фактично відпрацьований час, тобто з першого числа місяця після початку роботи до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

У разі якщо педпрацівник працює за сумісництвом, відповідно до Закону про відпустки відпустка має надаватися одночасно як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. Під час нарахування відпускних має враховуватися заробіток за двома посадами, а також встановлена тривалість відпустки за кожною окремою посадою.

Допомога на оздоровлення

Педагогічним та науково-педагогічним працівникам виплачується допомога на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) під час надання їм щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII). Виплачується така допомога працівникам, посади яких передбачено Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою КМУ від 14.06.2000 р. № 963. Вказана допомога нараховується за основним місцем роботи незалежно від навантаження (обсягу роботи) у розмірі одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена допомога надається і тим педагогічним працівникам, які працюють на умовах строкового договору за умови звільнення їх з роботи після закінчення відпустки, а також жінкам із числа педагогічних чи науково-педагогічних працівників, які під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працюють на умовах неповного робочого дня. (Додатково див. ст. 3 Закону України про відпустки).

У разі виплати компенсації за невикористані дні відпустки під час звільнення допомогу на оздоровлення не надають. Якщо щорічна відпустка поділяється на частини, згадана допомога виплачується працівникові один раз на рік під час надання будь-якої з частин такої відпустки.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за невикористані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, - пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних дня за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів). Абз 2 п. 6 Порядку № 346)

Відповідальність за ненадання відпустки

Щодо ненадання щорічних відпусток у терміни, визначені Законом про відпустки та КЗпП зазначимо, що такі дії є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавець може бути притягнений до відповідальності.

Разом з тим у разі відмови працівника використати право на щорічну відпустку роботодавець має право без заяви особи видати наказ про надання відпустки в межах строків,

встановлених графіком. Адже відповідно до ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані своєчасно й точно виконувати розпорядження (накази) роботодавця. За їх невиконання працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Таку позицію висловило Міністерство соціальної політики України в листі від 21.06.2012 р. № 207/13/116-12.

СИТУАЦІЯ. Скільки днів щорічної відпустки є в методиста закладу фахової передвищої освіти

Тривалість щорічної основної відпустки методиста вищого навчального закладу, професійно-технічного навчального закладу становить 42 к. д. (розд. IV Додатка до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 к. д. керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346).

СИТУАЦІЯ. Чи зберігати за працівником 28 к. д. відпустки, встановленої до набрання чинності Законом про відпустки, якщо він змінив посаду і професію на підприємстві

Ні, не зберігати. Коли працівник змінює посаду, професію, роботу, то змінюються обов'язки, посадові права, трудові функції, кваліфікаційний рівень робіт та відповідальність.

Відпустки раніше встановленої загальної тривалості зберігають за працівниками, які користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначена відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, на весь час їх роботи на даному підприємстві на посадах, професіях, роботах, що давали їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася (абз. 2 п. 2 постанови ВРУ «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 505/96-ВР).

Особам віком до 18 років надають відпустку тривалістю 31 календарний день (ч. 8 ст. 6 Закону про відпустки).

СИТУАЦІЯ. Яка тривалість щорічної відпустки проректора, якщо він працює за внутрішнім сумісництвом викладачем.

Проректору закладу вищої освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 28 к. д., якщо він не виконує педагогічної роботи в цьому закладі вищої освіти, закладі післядипломної освіти;
- 56 к. д., якщо його діяльність безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом.

Підстава - розділ IV Додатку до Порядку 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, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346.

Робота за сумісництвом - окремий трудовий договір. Педагогу закладу вищої освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д. Тривалість щорічної відпустки сумісника не впливає на тривалість щорічної відпустки за основною посадою.

СИТУАЦІЯ. Яка тривалість щорічної основної відпустки вихователя-методиста закладу дошкільної освіти комбінованого типу

Вихователю-методисту закладу дошкільної освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 42 к. д., якщо він працює у закладі загального типу;
- 56 к. д., якщо це заклад компенсуючого типу.

Підстава - розділ I Додатку до Порядку 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, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі - Додаток до Порядку № 346).

Вихователю-методисту закладу дошкільної освіти загального типу надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д., якщо він обслуговує групи, в яких не менш як 50%

дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цьому закладі укомплектовано не менш як 50% таких груп (Примітка 1 до розділу I Додатку до Порядку № 346).

Групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку - це спеціальні групи компенсуючого типу. Порядок комплектування таких груп затверджений наказом МОН і МОЗ від 27.03.2006 № 240/165.

Інклюзивні групи у закладах дошкільної освіти створюють, щоби забезпечити умови дітям з особливими освітніми потребами, зокрема дітям з інвалідністю, аби розвивати та навчати їх спільно зі своїми однолітками. Наповнюваність інклюзивної групи в закладі дошкільної освіти загального типу - до 15 осіб, з них -1-3 дитини з особливими освітніми потребами, зокрема з інвалідністю (п. 8 Порядку комплектування інклюзивних груп у дошкільних навчальних закладах, затвердженого спільним наказом МОН і МОЗ від 06.02.2015 № 104/52). Тобто, інклюзивні групи - це не групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, а звичайні групи, в яких спільно зі своїми однолітками здобувають освіту діти з особливими освітніми потребами.

Тому, вихователь-методист такого закладу дошкільної освіти має право на щорічну основну відпустку працівника закладу загального типу - 42 к. д. (лист МОН «Щодо тривалості щорічної основної відпустки вихователя-методиста закладу дошкільної освіти» від 13.05.2021 № 4.5/1141-21).

СИТУАЦІЯ. Яка тривалість щорічної основної відпустки практичного психолога закладу дошкільної освіти комбінованого типу

Практичному психологу закладу дошкільної освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 42 к. д., якщо він працює у закладі загального типу;
- 56 к. д., якщо це заклад компенсуючого типу.

Підстава - розділ I Додатку до Порядку 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, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі - Додаток до Порядку № 346).

Практичному психологові закладу дошкільної освіти загального типу, зокрема комбінованого, надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д., якщо він обслуговує групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цьому закладі укомплектовано не менш як 50% таких груп (Примітка 1 до розділу I Додатку до Порядку № 346).

СИТУАЦІЯ. Яка тривалість щорічної основної відпустки завідувача, музичного керівника закладу дошкільної освіти комбінованого типу

Завідувачу, музичному керівникові закладу дошкільної освіти надають щорічну основну відпустку тривалістю:

- 42 к. д., якщо він працює у закладі загального типу;
- 56 к. д., якщо це заклад компенсуючого типу.

Підстава — розділ I Додатку до Порядку 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, затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі - Додаток до Порядку № 346).

Завідувачу, музичному керівникові закладу дошкільної освіти загального типу, зокрема комбінованого, надають щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. д., якщо він обслуговує групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50% таких груп (Примітка 1 до розділу I Додатку до Порядку № 346).

Групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку - це спеціальні групи компенсуючого типу. Порядок комплектування таких груп затверджений наказом МОН і МОЗ від 27.03.2006 № 240/165.

Інклюзивні групи у закладах дошкільної освіти створюють, щоби забезпечити умови дітям з особливими освітніми потребами, зокрема дітям з інвалідністю, аби розвивати та навчати їх спільно зі своїми однолітками. Наповнюваність інклюзивної групи в закладі дошкільної освіти загального типу становить до 15 осіб, з них – 1-3 дитини з особливими освітніми потребами, зокрема з інвалідністю (п. 8 Порядку комплектування інклюзивних груп у дошкільних навчальних закладах, затвердженого спільним наказом МОН і МОЗ від 06.02.2015 № 104/52). Тобто, інклюзивні групи - це не групи для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, а звичайні групи, в яких спільно зі своїми однолітками здобувають освіту діти з особливими освітніми потребами.

У закладі дошкільної освіти комбінованого типу функціонують групи спеціальні, у яких усі діти з порушеннями розвитку, або інклюзивні, у яких 1-3 дитини з особливими освітніми потребами (Положення про заклад дошкільної освіти, затверджене постановою КМУ від 12.03.2003 № 305).

Отже, завідувач, музичний керівник мають право на щорічну основну відпустку 56 к. д.:

- якщо у закладі дошкільної освіти комбінованого типу укомплектовано не менш як 50% груп дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, тобто спеціальних груп. Умова — на цих посадах працює по одній особі;
- якщо вони обслуговують не менш як 50% спеціальних груп дітей або групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного та психічного розвитку. Умова — одну штатну одиницю по цих посадах займають декілька осіб або в закладі введено декілька штатних одиниць цих посад.

Святкові і неробочі дні при обчисленні тривалості відпустки

Святкові та неробочі дні за загальним правилом при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховують (ст. 5 Закону про відпустки) за загальним правилом. **У військовий час святкові та неробочі дні враховують.**

Поняття «святковий та неробочий день» слід відрізнити від поняття «вихідний день». На відміну від святкових і неробочих днів вихідні дні у тривалість відпустки включають. Тому відпустку на кількість вихідних днів не продовжують.

4. Відпустки без збереження заробітної плати.

У мирний час порядок надання відпусток без збереження заробітної плати регулювався ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки».

У період воєнного стану Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136 (далі- Закон № 2136) розширив можливості працівників оформити свою відсутність на роботі.

Так, під час дії воєнного стану **за згодою роботодавця** працівник може оформити:

- відпустку без збереження зарплати за згодою сторін за сімейними обставинами тривалістю до 15 к. д. на рік (ч. 1 ст. 26 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі - Закон про відпустки);
- відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на період дії воєнного стану (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136);
- відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів (ч. 3 ст. 26 Закону про відпустки).

Із 19.07.2022 з'явився новий вид 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, **обов'язково надає відпустку без збереження зарплати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 к. д. Період такої відпустки не враховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 4 ст. 12 Закону № 2136).**

Крім відпустки без збереження заробітної плати, згідно ч. 4 ст. 12 Закону № 2136, в **обов'язковому порядку** надаються, за заявою працівника, відпустки без збереження заробітної плати передбачені ст. 25 Закону про відпустки, в т. числі 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. (пункт 3-1).

Надання відпусток без збереження заробітної плати працівникам освіти не відрізняється від надання відпустки заробітної плати іншим категоріям працівників.

Щоб оформити будь-яку із відпусток без збереження зарплати, отримайте від працівника заяву, **видайте наказ**.

Якщо працівник працює дистанційно в Україні або за кордоном, отримайте заяву й ознайомте працівника з наказом про відпустку за допомогою доступних засобів зв'язку.

Тривалість відпусток визначає Закон про відпустки, інші закони та інші нормативно-правові акти України і незалежно від режимів та графіків роботи тривалість відпустки розраховують в календарних днях (ч. 1 ст. 5 Закону про відпустки. У **наказі** тривалість відпустки також зазначається у календарних днях.

Воєнний стан припиняється після закінчення строку, на який його ввели (ст. 7 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII № 389). Закон № 389 не зобов'язує Президента видавати для цього окремий указ. Якщо Президент не продовжить строк дії воєнного стану окремим указом, воєнний стан припиниться (на сьогодні 18.05. 2023 - крайня дата, до якої можна надати відпустку на час воєнного стану). Відповідно, припинить діяти і норма, на підставі якої надають відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на період дії воєнного стану та відпустку без збереження зарплати працівнику, який виїхав за кордон або отримав статус внутрішньо переміщеної особи (ч. 3, ч. 4 ст. 12 Закону України № 2136).

Якщо військові дії припиняться раніше, працівник зможе звернутися до роботодавця із заявою з проханням достроково вийти на роботу з відпустки без збереження зарплати. Якщо роботодавець не заперечуватиме – вносяться зміни до наказу, яким надали відпустку в частині її строку.

Необхідна пам'ятати, що роботодавець з власної ініціативи може пропонувати, **але не має права змусити** працівників піти у відпустки без збереження зарплати на час воєнного стану.

СИТУАЦІЯ. Як оформити відпустку без збереження на час воєнного стану

Спеціального виду відпустки на час воєнного стану законодавство не передбачає. Надавайте відпустку на підставі статті 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі - Закон про відпустки).

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі - Закон № 2136) збільшив тривалість відпустки без збереження зарплати, якою може скористатися працівник. Якщо працівник просить надати **відпустку без збереження зарплати у мирний час**, її максимальна тривалість - 15 к. д. на рік (ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки). Під час воєнного стану на прохання працівника роботодавець може надати відпустку без збереження зарплати без обмеження строку у 15 к. д. (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).

Воєнний стан в Україні спочатку увели на 30 діб, до 26.03.2022, Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022. Президент неодноразово продовжував строк дії воєнного стану. На сьогодні 18 серпня 2023 року - крайня дата, до якої можна надати відпустку на час воєнного стану.

Щоб оформити відпустку, отримайте від працівника заяву, видайте **наказ**.

СИТУАЦІЯ. Чи можна відмовити у відпустці без збереження зарплати під час воєнного стану

Так, якщо йдеться про відпустки:

- за згодою сторін, що надають **за сімейними обставинами**, на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів, або на період дії воєнного стану (ст. 26 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі - Закон про відпустки);
- працівнику об'єкта критичної інфраструктури.

Роботодавець **не може відмовити працівнику:**

- у будь-якій [оплачуваній відпустці відповідно до графіка відпусток](#);
- відпустці без збереження зарплати за статтею 25 Закону про відпустки;
- відпустці без збереження зарплати за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, тривалістю до 90 к. дн. (ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX; далі - Закон № 2136).

Щоб оформити відпустку без збереження зарплати за згодою сторін під час воєнного стану, як і у мирний час, потрібна згода обох сторін трудового договору - і працівника, і роботодавця. Тож роботодавець вправі відмовити у відпустці.

Для працівників, що виконують роботи на об'єктах критичної інфраструктури, діє спеціальне правило щодо відпусток. Роботодавець має право під час воєнного стану відмовити таким працівникам у будь-якій відпустці, окрім відпусток:

- [у зв'язку з вагітністю та пологами](#);
- [для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку](#).

Підстава — частина 2 статті 12 Закону № 2136.

СИТУАЦІЯ. Чи можна у воєнний час надати відпустку на час АТО

Ні. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX скасував відпустку без збереження зарплати на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі й стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

Таку відпустку передбачав пункт 18 частини 1 статті 25 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

5. Навчальна відпустка.

Під час воєнного стану [навчальну відпустку оформлюйте працівникам як зазвичай](#). Виняток - працівники, що виконують роботи на об'єктах критичної інфраструктури. Таким працівникам роботодавець може відмовити у відпустках будь-якого виду, окрім відпусток:

- [у зв'язку з вагітністю та пологами](#);
- [для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку](#).

Підстава - частина 2 статті 12 Закону № 2136-IX.

Відсутність у роботодавця коштів на оплату навчальної відпустки не впливає на право працівника її отримати під час воєнного стану.

6. Додаткова відпустка «чорнобильцям».

Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — [Закон про відпустки](#)) визначено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи ([ст. 2 Закону про відпустки](#)).

Відповідно до [ст. 4 Закону про відпустки](#) одним із видів відпусток є інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-ХІІ (далі — [Закон № 796](#)) надає право на отримання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік громадянам, які віднесені до першої та другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (п. 22 [ст. 20](#) та п. 1 [ст. 21 Закону № 796](#)).

Таким чином, додаткова відпустка громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, встановлена законом і є гарантованою державою пільгою, тобто **надання її обов'язкове**.

Особливістю цього виду відпусток є те, що вони мають бути використані протягом календарного року і їх перенесення на інший рік чинним законодавством не передбачено.

На відміну від щорічних відпусток, які надаються за відпрацьований робочий рік, що відраховується із дня укладення трудового договору, додаткові відпустки «чорнобильцям» надаються за календарний рік. Тобто особа, яка перебуває у трудових відносинах із роботодавцем та належить до першої або другої категорії осіб, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, має право отримати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів навіть у перший місяць роботи.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (далі - [Закон № 2136](#)) встановлено певні обмеження та особливості організації трудових відносин.

Норми спеціального [Закону № 2136](#) щодо трудових відносин під час війни **не обмежують права працівника на одержання щорічних додаткових та інших відпусток**, передбачених законодавством.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в 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.

7. Додаткова відпустка за ненормований робочий день.

Згідно з пунктом другим частини першої статті 8 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Список професій і посад працівників з ненормованим робочим днем з зазначенням конкретної тривалості відпустки у межах її семиденної тривалості, тобто від 1 до 7 днів включно, затверджується на підприємстві як додаток до колективного договору.

Міністерством праці та соціальної політики України розроблено і наказом від 10.10.97 № 7 (зі змінами від 05.02.98 № 18) затверджено Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці (далі - Рекомендації).

Згідно з пунктом 2 Рекомендацій ненормований робочий день не рекомендується застосовувати для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

Пунктом 5 Рекомендацій також визначено, що ненормований робочий день може застосовуватися в першу чергу для осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі. При роботі з неповним робочим днем його тривалість чітко визначена (певна кількість годин на день).

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу (пункт 4 Рекомендацій).

У разі, коли працівник систематично залучається до роботи понад встановлену тривалість робочого часу, переpracьовані години можна кваліфікувати як надурочні, що підлягатимуть подвійній оплаті праці за статтею 106 Кодексу законів про працю України.

Слід зазначити, що підприємство, установа, організація самостійно в колективному договорі визначає перелік професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день та відповідно встановлює тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день по кожному виду робіт, професій, посад, враховуючи періодичність виконання робіт понад встановлену тривалість робочого часу, коло обов'язків і обсяг виконаних робіт.

В системі освіти сформовано Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова відпустка, який є Додатком до Галузевої угоди Між Міністерством освіти і науки України, Профспілками освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти та 2021-2025 роки

У випадку, якщо у зв'язку із специфікою роботи працівник з неповним робочим днем періодично виконує основну роботу поза межами робочого часу, йому може бути встановлено ненормований робочий день і відповідно щорічну додаткову відпустку на умовах, визначених у колективному договорі.

8. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (шкідливі умови праці).

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР ; далі — Закон про відпустки).

Відповідно до статті 9 Закону про відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці, зараховуються:

- час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;
- час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;
- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

9. Додаткова відпустка на дітей (соціальна відпустка).

Із 09.05.2021 батько має рівне з матір'ю право на відпустку на дітей.

Право на відпустку

Право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), мають:

1) один із батьків:

- який має двох або більше дітей віком до 15 років;
- який має дитину з інвалідністю;
- повнолітньої особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- який усиновив дитину;

2) одинока мати;

3) батько, який виховує без матері (зокрема, якщо мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі):

- дитину;
- особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 4) особа, яка взяла під опіку:
- дитину;
- особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 5) піклувальник;
- 6) один із прийомних батьків;
- 7) один із батьків-вихователів.

Підстави - [статті 182-1 та 186-1 КЗпП](#), [стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) (далі - Закон про відпустки).

СИТУАЦІЇ

[Чи може мати використати додаткову відпустку на дітей за основним місцем роботи, а батько - за сумісництвом](#)

Ні. Не буде дотримана умова, що відпустку надають одному з батьків.

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 (зокрема в 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 надають щорічно додаткову оплачувану відпустку (далі — відпустка на дітей) тривалістю 10 к. д. ([ст. 73 КЗпП](#), [ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Відпустку на дітей працівникам надають як за основним місцем роботи, так і за [сумісництвом](#). Якщо батьки домовилися, що відпустку на дітей використає, наприклад, батько дітей, то таку відпустку він [оформлює](#) як за основним місцем роботи, **так і за сумісництвом**. До речі, оптимально відпустку на дітей оформлювати одночасно і за основною посадою, і за сумісництвом.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей працівник, що працює неповний робочий час](#)

Так, має.

Робота на умовах [неповного робочого часу](#) не обмежує обсяг трудових прав працівників ([ч. 3 ст. 56 КЗпП](#)).

Підстави для додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), визначає [стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) (далі - Закон про відпустки).

Закон про відпустки не обмежує, що цю відпустку на дітей не надають [сумісникам](#) або працівникам, які працюють у режимі неповного робочого часу. Підтвердження є й у роз'ясненнях Мінсоцполітики ([листи від 26.06.2019 № 751/0/204-19](#) та від 18.08.2016).

[Чи має право педагог на додаткову відпустку на дітей повної тривалості, якщо у нього тривалість основної відпустки 56 к. д.](#)

Так, має.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 к. д., а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 к. д. ([ч. 3 ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі - Закон про відпустки).

[Пункт 1 частини 1 статті 4 Закону про відпустки](#) до **щорічних відпусток** відносить:

- [основну відпустку](#) ([ст. 6 Закону про відпустки](#));
- додаткову відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці ([ст. 7 Закону про відпустки](#));
- додаткову відпустку за особливий характер праці ([ст. 8 Закону про відпустки](#));
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Соціальними відпустками [пункт 4 частини 1 статті 4 Закону про відпустки](#) називає:

- [відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами \(ст. 17 Закону про відпустки\)](#);
- [відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку \(ст. 18 Закону про відпустки\)](#);
- [відпустку у зв'язку з усиновленням дитини \(ст. 18-1 Закону про відпустки\)](#);
- [додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи \(далі - відпустка на дітей\) \(ст. 19 Закону про відпустки\)](#);
- [відпустку при народженні дитини \(ст. 19-1 Закону про відпустки\)](#).

Відпустка на дітей - соціальна. Її надають понад щорічні відпустки (ч. 7 ст. 20 Закону про відпустки).

Тобто педагог закладу освіти має право на щорічну основну відпустку тривалістю до 56 к. д. і, за наявності підстав, - на відпустку на дітей тривалістю 10 або 17 к. д.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей жінка, що взяла на виховання або під опіку дитину-сироту](#)

Так, якщо її чоловік не брав такої відпустки.

Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), надають одному з прийомних батьків (ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Щоб отримати [відпустку на дітей як один із прийомних батьків](#), працівниця має надати кадровику розпорядження (рішення) голови райдержадміністрації (міськвиконкому) про передавання до прийомної сім'ї дитини на виховання та спільне проживання. Якщо прийомних батьків двоє - ще й [довідку з місця роботи чоловіка, що йому не надавали відпустку на дітей](#) за відповідний календарний рік. Якщо чоловік не працює, це підтвердить [паперова](#) або [електронна](#) трудова книжка.

[Чи втрачає право на додаткову відпустку на дітей одинока мати, що має дитину та вийшла заміж](#)

Одинока мати не втратить право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), якщо новий чоловік не усиновив дитину.

Верховний Суд у постанові від 02.09.2021 ([справа № 182/239/18](#)) зазначив, що одинокою матір'ю є особа, яка не перебуває у шлюбі з батьком дитини, виховує дитину без батька. Одинока мати не втрачає цей статус, якщо вона уклала шлюб не з батьком дитини, і її чоловік не усиновив дитину.

Якщо чоловік працівниці усиновив дитину, жінка втратила статус одинокої матері, а отже й право на відпустку на дітей. Востаннє жінка отримає відпустку на дітей у рік, в якому чоловік усиновив дитину.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей неодружена жінка, якщо батько дитини помер](#)

Так, працівниця має право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей). А з якого саме року вже залежить, чи записаний батько у свідоцтві про народження дитини. Якщо так, працівниця має право на відпустку на дітей з року, в якому батько дитини помер. Якщо ні, працівниця має право на відпустку після народження дитини як одинока мати.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей розлучений батько, якщо діти живуть з матір'ю](#)

Так. Один із батьків, які розлучилися, має право на додаткову відпустку на дітей. Не має значення, проживають діти з матір'ю чи батьком.

[Стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) передбачає, що додаткову оплачувану відпустку надають, зокрема, «одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років».

Законодавство не визначає, що відпустку на дітей надають «одному з подружжя». Тобто, щоб отримати відпустку батьки не обов'язково мають перебувати в шлюбі.

Мати та батько мають рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою. Розірвання шлюбу між батьками, проживання їх окремо від дитини не впливає на обсяг їхніх прав і не звільняє від обов'язків щодо дитини ([ст. 141 Сімейного кодексу України](#)).

Чи має право на додаткову відпустку на дітей розлучений батько, якщо діти живуть з матір'ю за кордоном

Розлучений батько має право на відпустку на дітей як один із батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, якщо [документально підтвердить](#), що мати дітей не скористалася такою відпусткою в поточному календарному році або не має на неї права.

[Стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) передбачає, що додаткову оплачувану відпустку надають, зокрема, «одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років». Законодавство не визначає, що відпустку на дітей надають «одному з подружжя». Тобто, щоб отримати відпустку батьки не обов'язково мають перебувати у шлюбі.

Щоб оформити відпустку батько має надати документ, який підтверджує, що мати дітей не скористалася такою відпусткою в поточному календарному році або не має на неї права.

Мати двох дітей віком до 15 років, яка мешкає за кордоном і звільнилася з підприємства в Україні, не має права на відпустку на дітей, тому що Закон про відпустки регулює надання відпусток тільки працівникам, які працюють в Україні. Тож батько може надати, наприклад, [паперову](#) або [електронну](#) трудову книжку матері дітей із останнім записом про звільнення.

Чи втратили розлучені матері право на відпустку на дітей Ні.

Спеціальне визначення понять «одинок мати», «одинокий батько» законодавець увів у цілях відпустки при народженні дитини. [Пункт 2 Порядку надання відпустки при народженні дитини, затвердженого постановою КМУ від 07.07.2021 № 693](#) (далі — Порядок № 693) так визначає терміни:

- **одинок мати** - мати, у актовому записі про народження дитини якої відомості про чоловіка як батька дитини внесли за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавили батьківських прав, визнали безвісно відсутнім або оголосили померлим, якщо цю дитину не усиновив інший чоловік;
- **одинокий батько** - батько дитини, матір якої померла, відповідно до рішення суду позбавили батьківських прав, визнали безвісно відсутньою або оголосили померлою, якщо цю дитину не усиновила інша жінка;
- **інший повнолітній родич дитини** - повнолітній рідний брат або сестра.

Коли [оформлюєте](#) додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), цю термінологію не застосовуйте. Один із батьків, які розлучилися, має право на відпустку на дітей, якщо другий із батьків не бере участі у вихованні дітей. Не має значення, проживають діти з матір'ю чи батьком.

Скільки повинна перебувати в лікувальному закладі мати, щоб додаткову відпустку на дитину міг взяти батько

Батьку дитини або повнолітньої дитини - особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі надають додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), тривалістю 10 к. д. ([ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)). За наявності кількох підстав — 17 к. д.

Законодавство не визначає, який строк перебування в лікувальному закладі є тривалим. Випадками тривалого лікування вважають, наприклад, важкі травми, туберкульоз або патологічний перебіг вагітності ([абз. 3 п. 2.2 розд. 2, п. 6.10 розд. 6 Інструкції про порядок](#)

[видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян](#), затвердженої наказом МОЗ від 13.11.2001 № 455). Факт тривалого перебування в лікувальному закладі засвідчує ЛКК або МСЕК. Такий висновок підтверджує [стаття 186-1 КЗпП](#) - пільги і гарантії, зокрема відпустку на дітей надають батьку, який виховує дітей без матері, якщо вона перебуває в лікувальному закладі тривалий час. Наприклад, такого батька заборонено звільнити з ініціативи роботодавця.

Судова практика з цього питання відсутня. Єдиний державний реєстр судових рішень має лише одне рішення, в якому розглядає питання надання працівнику відпустки на дітей як батьку, який виховує неповнолітніх дітей у зв'язку з тривалим перебуванням матері в лікувальному закладі ([постанова Київського апеляційного адміністративного суду у справі від 14.06.2012 № 2а-13079/11/2670](#)). Однак із тексту рішення не зрозуміло, скільки днів на стаціонарному лікуванні перебувала мати з дитиною - три чи більше.

Надайте працівнику відпустку на дітей на підставі будь-якого документа закладу охорони здоров'я, що підтверджує перебування матері в лікувальному закладі. Відпустку надайте батькові в період, коли мати дітей перебуває в лікувальному закладі.

[Чи має право батько на відпустку на дітей, якщо мати не працює](#)

Так, якщо батько має двох або більше дітей віком до 15 років. Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), надають одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років ([ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

[Паперова](#) або [електронна](#) трудова книжка з останнім записом про звільнення підтвердить, що мати дітей не працює.

[Чи має право прийомний батько на додаткову відпустку на дітей, якщо його дружина не працює](#)

Так.

Прийомний батько має право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей). Підстава - [стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#). Умова - працівник надав документ, який підтверджує, що прийомна мати не мала права або не користувалася правом на відпустку на дітей за відповідний (поточний або минулий) календарний рік. Це може бути один із документів:

- [паперова](#) або [електронна](#) трудова книжка прийомної матері, в якій відсутні записи про трудову діяльність за відповідний календарний рік;
- довідка з місця роботи про те, що працівниця у відповідному календарному році не скористалася правом на відпустку на дітей як прийомна мати, або не отримала [компенсацію за відпустку при звільненні](#).

[З якого року має право на додаткову відпустку на дітей один із прийомних батьків, що взяв дитину в прийомну сім'ю у 2007 році](#)

Працівник має право на відпустку на дітей із 2010 року, попри те, що дитина перебуває в прийомній сім'ї з 2007 року.

Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), одному з прийомних батьків надають із 2010 року.

[Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення соціальних гарантій прийомним батькам» від 10.03.2010 № 1959-VI](#) (далі - Закон № 1959) вніс зміни до [статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) та надав право на відпустку на дітей прийомним батькам.

Норма чинна з дня опублікування Закону № 1959 - 30.03.2010. Закон № 1959 зворотної сили не має.

Чи має право на додаткову відпустку на дітей кожен із подружжя опікунів

Так, має.

Особа, яка взяла під опіку дитину, має право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей). Підстава - [стаття 19 Закону України «Про відпустки» про відпустки від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) (далі - Закон про відпустки).

У Законі про відпустки та [статті 186-1 КЗпП](#) не зазначено, що відпустку на дітей надають одному з опікунів дитини.

Кожен із подружжя має право скористатися нею.

Чи надавати додаткову відпустку на дітей матері дитини з інвалідністю - студента, старшого 18 років

Ні.

Мати дитини з інвалідністю має право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), до досягнення дитиною повноліття.

Закон гарантує право на відпустку на дітей, щоб створити сприятливі умови для догляду та виховання дітей ([ст. 182-1 КЗпП](#); [ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі - Закон про відпустки).

Вік дитини з інвалідністю Закон про відпустки не конкретизує, тому керуйтеся загальними нормами. Дитина - особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше ([ч. 1 ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III](#)).

Чи надавати додаткову відпустку на дітей одинокій матері, неповнолітня донька якої народила дитину

Ні.

Працівниця більше не зможе отримати додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), як одинока мати.

Одинока мати має право на відпустку на дітей за кожен рік до досягнення дитиною повноліття. Особа віком до 18 років набуває повної цивільної дієздатності, якщо вона:

- зареєструвала шлюб або народила дитину;
- досягла 16-ти років і працює за трудовим договором.

Підстави - [пункт 2 статті 34](#) та [пункт 1 статті 35 Цивільного кодексу України](#).

Тож одинока мати, донька якої у віці до 18 років народила дитину, не має права на додаткову відпустку на дітей. Коли донька працівниці народила дитину:

- донька набула повної цивільної дієздатності та втратила статус дитини;
- працівниця втратила право на відпустку на дітей.

Такої думки дотримує й Мінсоцполітики [в листі від 05.08.2016 № 435/13/116-16](#).

Документи на відпустку

[Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 № 1401-IX](#), що діє з 09.05.2021, вніс зміни до статті 19 Закону про відпустки.

Право на відпустку на дітей має, зокрема, один з батьків:

- який має двох або більше дітей віком до 15 років;
- який має дитину з інвалідністю;
- повнолітньої особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- який усиновив дитину.

Оскільки відпустку на дітей надають одному з батьків, вони мають домовитися, хто з них скористається відпусткою. У такому разі, наприклад, мати дитини разом із заявою про

відпустку та свідоцтвами про народження дітей надає документ, що батько дітей не скористався відпусткою на дітей за цей календарний рік, або не має на неї права.

Документи, що підтверджують право на додаткову відпустку на дітей

| Категорії працівників | Документи (копії) |
|--|--|
| Один із батьків, які мають двох або більше за дітей віком до 15 років (незалежно від того, чи були у шлюбі, є, чи розлучилися) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дітей. 2. <u>Документ, що другий з батьків не використав відпустку</u>, або не має на неї права |
| Один із батьків, які мають дитину з інвалідністю (незалежно від того, чи були у шлюбі, є, чи розлучилися) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Пенсійне посвідчення або посвідчення особи, яка одержує державну соціальну допомогу із записом про дитину з інвалідністю, або медвисновок про дитину з інвалідністю віком до 18 років. 3. Документ, що другий з батьків не використав відпустку, або не має на неї права |
| Один із батьків, які усиновили дитину (незалежно від того, чи у шлюбі, чи розлучилися) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Рішення суду про усиновлення дитини. 3. Документ, що другий з батьків не використав відпустку, або не має на неї права |
| Мати (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (незалежно від того, чи були у шлюбі, є, чи розлучилися) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження особи. 2. Пенсійне посвідчення або посвідчення особи, яка одержує державну соціальну допомогу із записом про особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, або довідка до акту огляду МСЕК |
| Одинока мати: | |
| – жінка, яка не перебуває в шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис зробили за вказівкою матері | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Витяг із Державного реєстру актів цивільного стану громадян про державну реєстрацію народження дитини із зазначенням підстави внесення відомостей про батька дитини до актового запису про народження дитини відповідно до абзацу першого частини 1 статті 135 Сімейного кодексу України або довідка з органу праці та соціального захисту населення про те, що жінка одержує державну допомогу на дітей як одинока мати |
| – одинока мати, яка вийшла заміж, але чоловік не усиновив дитину | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини, в якому чоловік не вказаний як батько. 2. Свідоцтво про шлюб |
| – вдова | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Свідоцтво про шлюб. 3. Свідоцтво про смерть чоловіка |
| Інша жінка, яка виховує дитину без батька: | |
| – жінка, яка народила дитину, не перебуваючи в шлюбі, і при реєстрації дитини батько подав заяву, що визнає себе батьком дитини; батько дитини помер | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Свідоцтво про смерть батька дитини |

| Категорії працівників | Документи (копії) |
|---|--|
| – жінка, яка народила дитину, не перебуваючи в шлюбі, і при реєстрації дитини батько подав заяву, що визнає себе батьком дитини | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Витяг із Державного реєстру актів цивільного стану, що жінка не перебуває у шлюбі 3. Документ, який підтверджує, що батько не бере участі у вихованні дитини |
| – <u>розлучена жінка, колишній чоловік - батько дитини - помер</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Свідоцтво про смерть батька дитини |
| – розлучена жінка, що виховує дитину без батька | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Рішення суду про розірвання шлюбу (витяг) або свідоцтво про розірвання шлюбу. 3. Документи, які підтверджують, що батько не бере участі у вихованні дитини |
| Одинокий батько | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Свідоцтво про смерть матері дитини |
| Батько, який виховує дитину без матері | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Рішення суду про розірвання шлюбу (витяг) або свідоцтво про розірвання шлюбу. 3. Документи, які підтверджують, що мати не бере участі у вихованні дитини |
| Батько, який виховує без матері повнолітню особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження особи. 2. Пенсійне посвідчення або посвідчення особи, яка одержує державну соціальну допомогу із записом про особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, або довідка до акту огляду МСЕК. 3. Документи, які підтверджують, що мати не бере участі у вихованні дитини |
| <u>Батько, який виховує дитину в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Довідка ЛКК або МСЕК закладу охорони здоров'я про тривале перебування матері в лікувальному закладі |
| <u>Особа, яка взяла під опіку (піклування) дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Рішення (розпорядження) органу опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування над неповнолітньою дитиною або рішення суду про встановлення опіки чи піклування. 3. Пенсійне посвідчення або посвідчення особи, яка одержує державну соціальну допомогу із записом про дитину з інвалідністю чи особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, або для повнолітніх — довідка до акту огляду МСЕК |
| <u>Один із прийомних батьків</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. 2. Договір про влаштування дітей на виховання та спільне проживання в прийомній сім'ї між районною держадміністрацією або виконавчим органом міської, районної ради та прийомною сім'єю. 3. Документ, що другий з прийомних батьків не скористався відпусткою або не має на неї права |
| Один із батьків-вихователів | <ol style="list-style-type: none"> 1. Свідоцтво про народження дитини. |

| Категорії працівників | Документи (копії) |
|-----------------------|--|
| | 2. Договір про організацію діяльності дитячого будинку сімейного типу між районною держадміністрацією чи виконавчим органом міської, районної ради та батьками-вихователями. 3. Документ, що другий з батьків-вихователів не скористався відпусткою або не має на неї права |

Якщо обоє батьків дітей працюють, мати надає [довідку з місця роботи батька](#), що той не використав відпустку на дітей за 2023 рік.

Зразок довідки

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «БУДПОСТАЧ» (ТОВ «БУДПОСТАЧ»)

Код ЄДРПОУ: 12332139

Д О В І Д К А

21.04.2023 № 73

м. Рівне

Добровольець Михайло Миколайович працює організатором із збуту відділу збуту ТОВ «Будпостач» і в 2023 році не користувався правом на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Довідка видана для надання за місцем роботи Ольги Добровольець.

Директор
печатка

Усенко

Василь УСЕНКО

Якщо другий з батьків - приватний підприємець (ФОП), або ніде не працює та не перебуває на обліку в службі зайнятості, [паперова](#) або [електронна](#) трудова книжка підтвердить, що другий із батьків не перебуває в трудових відносинах.

СИТУАЦІЇ

[Чи має право роботодавець вимагати довідку для додаткової відпустки на дітей](#)

Так.

[Частина 1 статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) (далі — Закон про відпустки) визначає, що додаткову оплачувану відпустку надають «одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років...». У цій статті не зазначено, що відпустку батькові надають на підставі довідки з місця роботи матері, що вона не скористалася чи має право на відпустку. Так само стаття не встановлює, що для відпустки працівник має [подати заяву](#) та свідоцтво про народження дитини.

[Стаття 10 Закону про відпустки](#) встановлює право працівників на [щорічну відпустку повної тривалості у перший рік до настання шестимісячного строку роботи](#) або у зручний час. Проте не регламентує, який документ має надати, наприклад, жінка, яка хоче приєднати до [відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами](#) щорічну відпустку. Також стаття 10 Закону про відпустки

зазначає, що щорічні відпустки надають за графіком відпусток і не згадує про заяви працівників.

Аналогічно в [статті 15 Закону про відпустки](#) не вказано, що додаткові оплачувані [відпустки у зв'язку із навчанням](#) надають на підставі заяви та довідки-виклику закладу освіти.

У [статті 16-2 Закону про відпустки](#) не зазначено, що [відпустку учаснику бойових дій](#) надають на підставі заяви та посвідчення.

У [статті 20 Закону про відпустки](#) йдеться, що [відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку](#) надають за заявою матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині третій [статті 18 Закону про відпустки](#), повністю або частково в межах установленого періоду та [оформлюють наказом](#) (розпорядженням) роботодавця. Тобто не вказано, що для оформлення відпустки слід надати свідоцтво про народження дитини, а для відпустки бабі чи діду - і документ, що підтверджує родинний зв'язок із дитиною.

У [статті 25 Закону про відпустки](#) в окремих випадках вказано, який документ підтверджує право працівника на відпустку без збереження зарплати, наприклад, медичний висновок, що дитина потребує домашнього догляду.

Тобто Закон про відпустки встановлює право на різні види відпусток і здебільшого не регламентує, на підставі яких документів їх надавати.

Проте, оскільки у статті 19 Закону про відпустки зазначено, що відпустку на дітей надають «одному з батьків», а не «батькам, які мають...», роботодавець вправі з'ясувати: чи має право працівник на відпустку. Навряд чи законодавці прописували норму тільки для батьків дітей, які працюють на одному підприємстві. Адже такі випадки - радше виняток із правила.

Мінекономіки підтвердило, що з 09.05.2021 один із батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, мати (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи має право на додаткову відпустку тривалістю 10 к. д. до року досягнення дитиною граничного віку за умови підтвердження, що інший із батьків дитини в поточному календарному році не скористався правом на цю відпустку ([листи від 16.07.2021 № 4712-06/37178-07](#), [від 01.07.2021 № 4712-06/34401-07](#)).

Працівник може відмовитися надати довідку та навіть подати до суду. Суд може задовольнити позов працівника й зобов'язати роботодавця надати відпустку на дітей на підставі лише заяви.

Якщо йдеться про недержавне підприємство, роботодавець у [коллекторі](#) може передбачити право на відпустку на дітей кожному з батьків, оскільки це пільги, не передбачені законодавством.

Тож у цій ситуації роботодавець має самостійно ухвалити рішення.

Аналогічна ситуація з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, яку надають одному з батьків.

Стаж для відпустки

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, надають щорічно відпустку на дітей. Інших умов Закон про відпустки не висуває.

У редакції статті 19 Закону про відпустки, що діяла до 09.05.2021, було зазначено, що таку відпустку надають «жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років...». Тому Мінсоцполітики роз'яснювало, що аби отримати відпустку на дітей, жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років. Вона повинна працювати, а не лише перебувати в трудових відносинах із підприємством ([лист від 26.03.2018 № 480/0/101-18/284](#)). Після 09.05.2021 немає підстав застосовувати це роз'яснення. Із чинної редакції випливає, що за періоди після 09.05.2021 батько чи мати двох дітей віком до 15 років має право на додаткову відпустку на дітей за кожен календарний рік роботи на підприємстві.

СИТУАЦІЇ

[Чи може батько оформити додаткову відпустку на дітей, якщо мати у відпустці з вагітності та пологів](#)

Так.

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, надають щорічно додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину —

особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей) ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі — Закон про відпустки). Інших умов Закон про відпустки не висуває.

У редакції статті 19 Закону про відпустки, що діяла до 09.05.2021, було зазначено, що таку відпустку надають «жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років...». Тому Мінсоцполітики роз'яснювало, що аби отримати відпустку на дітей, жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років. Вона повинна працювати, а не лише перебувати в трудових відносинах із підприємством ([лист від 26.03.2018 № 480/0/101-18/284](#)). Після 09.05.2021 це роз'яснення немає підстав застосовувати. Щоб отримати відпустку на дітей, батько до [заяви про відпустку](#) додає свідоцтво про народження дитини та копію листка непрацездатності з вагітності та пологів або довідку, що мати дитини не використовувала додаткову відпустку на дітей.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей мати двох дітей за роки, коли була у відпустці для догляду за дитиною до 3 років](#)

Так, якщо йдеться про відпустку на дітей після 2020 року та якщо правом на відпустку не скористався батько дітей.

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, надають щорічно додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей) ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі — Закон про відпустки). Інших умов Закон про відпустки не висуває.

У редакції статті 19 Закону про відпустки, що діяла до 09.05.2021, було зазначено, що таку відпустку надають «жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років...». Тому Мінсоцполітики роз'яснювало, що аби отримати відпустку на дітей, жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років. Вона повинна працювати, а не лише перебувати в трудових відносинах із підприємством ([лист від 26.03.2018 № 480/0/101-18/284](#)). Після 09.05.2021 це роз'яснення немає підстав застосовувати.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей мати двох дітей за роки, коли була у відпустці без збереження зарплати до 6 років](#)

Так, якщо йдеться про відпустку на дітей після 2020 року та якщо правом на відпустку не скористався батько дітей.

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, надають щорічно додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей) ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі — Закон про відпустки). Інших умов Закон про відпустки не висуває.

У редакції статті 19 Закону про відпустки, що діяла до 09.05.2021, було зазначено, що таку відпустку надають «жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років...». Тому Мінсоцполітики роз'яснювало, що аби отримати відпустку на дітей, жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років. Вона повинна працювати, а не лише перебувати в трудових відносинах із підприємством ([лист від 26.03.2018 № 480/0/101-18/284](#)). Після 09.05.2021 це роз'яснення немає підстав застосовувати.

[Чи надавати матері додаткову відпустку на дітей за період військової служби](#)

Так, якщо відпусткою не скористався батько дітей.

Після 09.05.2021 додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), надають одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років... У попередній редакції статті було зазначено, що відпустку на дітей надають «жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років...». Після 09.05.2021 [стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) не містить умови, що жінка має фактично працювати.

Військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової військової служби, соціальні відпустки надають відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР ([п. 8 ст. 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 № 2011-ХІІ](#); далі — Закон № 2011). В особливий період із моменту оголошення мобілізації до часу введення воєнного стану або до моменту прийняття рішення про демобілізацію військовослужбовцям не надають соціальні відпустки ([п. 17 ст. 10-1 Закону № 2011](#)).

Коли жінка-військовослужбовець звільнятиметься зі служби, їй виплатять грошову [компенсацію](#) за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей ([абз. 3 п. 14 ст. 10-1 Закону № 2011](#)).

Незважаючи на це, коли працівниця повернеться на роботу, вона має право скористатися відпусткою на дітей за роки, поки служила, якщо таку відпустку не використав батько дітей.

Вік дитини та право на відпустку

Право на відпустку на дітей залежить від віку дитини.

Стаття 19 Закону про відпустки визначає вік дітей тільки для такої категорії, як «один з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років». Вік дитини з інвалідністю, всиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокої матері (батька) не встановлено, тому керуйтеся загальними нормами законодавства.

Дитина - це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше ([ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-ІІІ](#), [ст. 2 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 № 2811-ХІІ](#)).

Опіку встановлюють над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування - над дитиною віком від 14 до 18 років ([п. 2 ст. 243 Сімейного кодексу України](#)). Тож до досягнення дитиною повноліття право на відпустку мають:

- один із батьків, який має дитину з інвалідністю;
- один із батьків, який всиновив дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері;
- особа-піклувальник, який виховує дитину віком від 14 років.

Тривалість відпустки

Тривалість відпустки на дітей за однією підставою — 10 к. д., якщо підстав дві або більше — 17 к. д. ([ст. 182-1 КЗпП](#), [ст. 19 Закону про відпустки](#)).

Мінсоцполітики в [листі від 14.04.2008 № 235/0/15-08/13](#) роз'яснює, що кожна підстава для надання відпустки за статтею 19 Закону про відпустки — це окрема підстава. Такого висновку дійшли Мінпраці, Мін'юст і Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України за результатами правової експертизи.

СИТУАЦІЇ

[Чи враховувати вихідні, святкові й неробочі дні до тривалості додаткової відпустки на дітей](#)

Під час [воєнного стану](#) враховуйте усі календарні дні до тривалості відпустки на дітей.

При визначенні [тривалості додаткової відпустки](#) працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, не враховують святкові й неробочі дні (ст. 73 КЗпП) ([ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)). У період дії воєнного стану ці норми не застосовують на підставі [частини 6 статті 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ](#).

[Яка тривалість додаткової відпустки на дітей матері чотирьох дітей віком до 15 років](#)
10 календарних днів.

Один із батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, має право щорічно на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з

інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Мати та батько, які мають чотирьох дітей віком до 15 років, підпадають під категорію «Один з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років». За однією підставою тривалість відпустки - 10 к. д.

[Чи має право на додаткову відпустку на дітей за двома підставами неодружена працівниця, яка виховує кількох прийомних дітей](#)

Прийомна мати, яка самостійно виховує кількох прийомних дітей, має право на відпустку за однією підставою тривалістю 10 к. д.

Прийомними батьками можуть бути окремі працездатні особи та особи, які перебувають у шлюбі ([п. 14 Положення про прийомну сім'ю, затвердженого постановою КМУ від 26.04.2002 № 565](#); далі — Положення). Орган опіки та піклування вирішує утворити прийомну сім'ю та укладає з прийомними батьками договір про влаштування дітей до прийомної сім'ї на виховання та спільне проживання. Одному з прийомних батьків виплачують державну соціальну допомогу на кожну прийомну дитину ([п. 6, п. 18 Положення](#)).

Неодружена прийомна мати, яка взяла на виховання дітей, - не одинока мати. Вона не має права на пільги та гарантії, передбачені законодавством для одиноких матерів. Дитина, яку виховує прийомна мати, не втрачає статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування. Вона має право на пільги, передбачені законодавством для цих категорій дітей.

[Яка тривалість додаткової відпустки на дітей матері двох дітей до 15 років, якщо їх батька позбавили батьківських прав](#)

Жінка, яка має двох дітей віком до 15 років, батька яких позбавили батьківських прав, має право на додаткову відпустку на дітей тривалістю 17 к. д.

Тривалість відпустки на дітей за однією підставою — 10 к. д., за кількома підставами — 17 к. д. ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Жінка має право на відпустку на дітей за трьома підставами:

- як жінка, яка має двох дітей віком до 15 років;
- як одинока мати — на кожну дитину.

Оскільки тривалість відпустки за наявності кількох підстав обмежена, тривалість відпустки становитиме 17 к. д.

[Яка тривалість додаткової відпустки на дітей працівниці, яка виховує одну рідну дитину і другу під опікою](#)

Працівниця має право на 10 к. д. додаткової відпустки на дітей за однією підставою - як особа, яка взяла дитину під опіку.

Працівниця - опікун дитини, тому не виникає сумнівів щодо права на відпустку на дітей, передбачену [статтею 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#), за однією підставою.

За нормами Сімейного кодексу України (СК) жінка не належить до категорії осіб, що мають двох дітей віком до 15 років.

Права та обов'язки матері й дитини ґрунтуються на походженні дитини від неї, засвідченому органом державної реєстрації актів цивільного стану в порядку, встановленому статтями 122 та 125 СК ([ст. 121 СК](#)). Походження дитини від матері та батька, які перебувають у шлюбі між собою, визначають згідно зі [статтею 122 СК](#). Якщо батьки неодружені — за [статтею 125 СК](#).

Опіку, піклування встановлюють над дітьми-сиротами і дітьми, позбавленими батьківського піклування ([ч. 1 ст. 243 СК](#)).

Опіку (піклування) встановлюють для забезпечення виховання неповнолітніх дітей, які внаслідок смерті батьків, хвороби батьків або позбавлення їх батьківських прав чи з інших причин залишилися без батьківського піклування, а також для захисту особистих і майнових прав та інтересів дітей ([п. 1.2 Правил опіки і піклування](#), затверджених наказом Державного

комітету України у справах сім'ї та молоді, МОЗ, Міносвіти, Мінпраці від 26.05.1999 № 34/166/131/88).

При встановленні опіки дитина не втрачає статусу дитини-сироти ([п. 26 Порядку провадження органами опіки та піклування діяльності, пов'язаної із захистом прав дитини](#), затвердженого постановою КМУ від 24.09.2008 № 866). Жодних змін до свідоцтва про народження дитини не вносять.

Яка тривалість додаткової відпустки на дітей працівниці, яка є опікуном двох дітей

Працівниця має право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), тривалістю 17 к. д.

Працівниця має право на відпустку на дітей за двома підставами - як опікун кожної дитини окремо.

Опіку встановлюють над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування - над дитиною у віці від 14 до 18 років ([ч. 2 ст. 243 Сімейного кодексу України](#)). Отже, працівниця має право скористатися відпусткою на дітей, як опікун, за двома підставами й у рік досягнення дитиною 14-річного віку.

Опіка над старшою дитиною припиниться після досягнення нею 14 років. Після цього опікун стає піклувальником без спеціального рішення ([ст. 76 Цивільного кодексу України](#)). Як піклувальник, працівниця матиме право на відпустку на дітей до досягнення дитиною 18 років, оскільки [стаття 186-1 КЗпП](#) гарантії, встановлені [статтею 182-1 КЗпП](#), поширює також на піклувальників.

Отже, з наступного календарного року працівниця також матиме право на відпустку на дітей за двома підставами, але вже іншими: як опікун і як піклувальник.

Яка тривалість додаткової відпустки на дітей вдівцю, що виховує трьох дітей

Вдівець має право на 17 к. д. додаткової відпустки на дітей.

Батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (зокрема, якщо мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі), має право щорічно на оплачувану відпустку на дітей тривалістю 10 к. д. Якщо підстав для відпустки кілька, її загальна тривалість не може перевищувати 17 к. д. ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі - Закон про відпустки). У статті 19 Закону про відпустки визначено, що відпустку на дітей надають батьку дитини (в однині). Тож батько, який виховує без матері трьох дітей, має три підстави для відпустки, адже для кожної дитини він є батьком, що виховує її без матері.

Зважаючи на те, що загальна тривалість відпустки на дітей за кількома підставами обмежена, вдівець має право на 17 к. д. відпустки.

Яка тривалість додаткової відпустки на дітей вдівцю, який виховує неповнолітню дитину та взяв під опіку іншу дитину

Працівник має право на додаткову відпустку на дітей тривалістю 17 к. д.

Батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (зокрема, якщо мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі), має право щорічно на оплачувану відпустку на дітей тривалістю 10 к. д. ([ст. 182-1 КЗпП](#), [ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Працівник - одинокий батько (вдівець) має власну дитину та є опікуном іншої дитини. Він має право на відпустку на дітей тривалістю 17 к. д., адже наявні дві підстави: «батько, який виховує дитину без матері» та «особа, яка взяла дитину під опіку».

Яка тривалість відпустки на дітей жінці, в якій двоє дітей віком до 15 років, одна з яких з інвалідністю

Жінка має право на додаткову відпустку на дітей тривалістю 17 к. д. Один із батьків може оформити відпустку на дітей, якщо має:

- двоє дітей віком до 15 років;
- дитину з інвалідністю.

Оскільки загальна тривалість відпустки на дітей за кількома підставами обмежена ([ч. 2 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)), жінка або батько має право на 17 к. д. відпустки.

Яка тривалість додаткової відпустки працівниці, що має власну дитину та усиновила чотирьох малолітніх дітей

Жінка має право на додаткову відпустку на дітей тривалістю 17 к. д.

Особа може усиновити необмежену кількість дітей ([ч. 7 ст. 211 Сімейного кодексу України](#); далі - СК). Усиновлення надає усиновлювачеві права і покладає на нього обов'язки щодо усиновленої дитини в такому ж обсязі, який мають батьки ([ч. 4 ст. 232 СК](#)).

[Стаття 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) (далі - Закон про відпустки) містить окрему підставу, що визначає право на відпустку на дітей - жінка, яка усиновила дитину (в однині). Тож працівниця, яка усиновила четверо малолітніх дітей, має право на відпустку на дітей за чотирма підставами - на кожен дитину, яку усиновила.

Тривалість відпустки на дітей за однією підставою - 10 к. д., за кількома підставами - 17 к. д. ([ч. 2 ст. 19 Закону про відпустки](#)).

Яка тривалість додаткової відпустки на дітей матері-вихователя, яка не має чоловіка

Надавайте додаткову відпустку на дітей тривалістю 10 к. д.

Законодавство гарантує одному із батьків-вихователів право на відпустку на дітей ([ст. 182-1, 186-1 КЗпП](#)).

Документами, що підтверджують право на відпустку на дітей одного з батьків-вихователів є свідоцтво про народження дитини, договір про організацію діяльності дитячого будинку сімейного типу між районною держадміністрацією чи виконавчим органом міської, районної ради та батьками-вихователями й [документ, що другий із батьків-вихователів не скористався відпусткою](#) або не має на неї права.

У такому разі згідно з договором батьками-вихователями є окремі особи, які не перебувають у шлюбі. Документ, що другий з батьків-вихователів не скористався відпусткою або не має на неї права не потрібен.

УВАГА! Батьки-вихователі не всиновлюють дітей.

Батьки-вихователі дитячого будинку сімейного типу не всиновлюють дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування. Водночас дітей не прирівнюють до рідних дітей, а матір-вихователь будинку сімейного типу не отримує статус матері.

Тривалість відпустки на дітей визначають залежно від кількості підстав, щоб її надати. У цій ситуації жінка має право на відпустку на дітей лише за однією підставою - як один із батьків-вихователів. Тривалість відпустки - 10 к. д. Жінка не є одинокою матір'ю відносно до своїх вихованців.

Оформлення відпустки

Коли оформлюватимете відпустку на дітей, пам'ятайте чотири правила.

Правило 1. Відпустка на дітей - **соціальна**, а не щорічна ([п. 4 ч. 1 ст. 4 Закону про відпустки](#)), хоча її надають щороку. Відпустку на дітей надають понад щорічні відпустки, передбачені [статтями 6, 7 і 8 Закону про відпустки](#), а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами ([ч. 7 ст. 20 Закону про відпустки](#));

| | | |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Ознаки відпусток | Щорічна відпустка | Відпустка на дітей |
|------------------|-------------------|--------------------|

| | | |
|---|--|--|
| За який рік надають | робочий | календарний (ст. 19 Закону про відпустки) |
| Коли виникає право на відпустку | у перший рік - через шість місяців роботи, у подальшому - після початку робочого року Для педагогічних працівників у літній період незалежно від часу прийняття на роботу | з дати прийняття на роботу |
| Чи включають до тривалості відпустки святкові дні | у мирний час - ні, під час воєнного стану - так (ч. 1 ст. 5 Закону про відпустки) | |
| Чи продовжують або переносять у разі тимчасової непрацездатності та в інших випадках | так (ст. 11, ч. 7 ст. 20 Закону про відпустки) | |
| Чи виплачують компенсацію при звільненні | так (ст. 24 Закону про відпустки) | так, якщо другий із батьків не використав відпустку |
| Чи надають невикористані відпустки за минулі роки | так | |
| Чи виплачують компенсацію за частину відпустки на прохання працівника | так | ні |
| Чи перераховують компенсацію за бажанням працівника у разі переведення на інше підприємство | ні | |

Правило 2. Щоб скористатися правом на відпустку на дітей працівник має надати особі яка веде кадрову роботу підтвердні документи. Як правило, працівники знають свої права та надають документи при прийнятті на роботу.

Правило 3. Якщо відпустку на дітей запланували з конкретними датами в графіку відпусток, заяву писати не потрібно. Роботодавець лише повідомляє працівника про дату початку відпустки на дітей і видає наказ.

Зразок наказу

Назва закладу освіти

Код ЄДРПОУ

НАКАЗ

23.06.2023

Рівне

№ 40/к/тм

**Про надання Ользі Доброволець
додаткової відпустки працівникам,
які мають дітей**

НАДАТИ:

Доброволець Ользі Петрівні, вчителю математики, додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, за 2023 рік як одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, на 10 календарних днів із 26 червня 2023 р. по 5 липня 2023 р.

- Підстави:
1. Заява Ольги Доброволець від 22.06.2023, зареєстрована за № 60.
 2. Довідка ТОВ «Будпостач» від 21.04.2023 № 73 з місця роботи Михайла Добровольця, батька дитини.
 3. Свідоцтво про народження дитини, серія І-БК № 074321 від 10.05.2012.
 4. Свідоцтво про народження дитини, серія І-БК № 118803 від 20.10.2016.

Директор

Добридень

Костянтин ДОБРИДНИК

З наказом ознайомена

Ольга ДОБРОВОЛЕЦЬ

Правило 4. Якщо відпустку на дітей не запланували або її просить новий працівник, він має написати заяву.

Зразок заяви

**Директору ліцею № 1
Рівненської міської ради
Костянтину Добриднику
вчителя математики
Доброволець Ольги Петрівни**

ЗАЯВА

Прошу надати додаткову відпустку як одному з батьків, які мають двох дітей віком до 15-ти років, на 10 календарних днів з 26 червня 2023 р.

Додаток: Довідка ТОВ «Будпостач» від 21.04.2023 № 73 з місця роботи Михайла Добровольця, батька дитини.

Як формулювати в наказі назву додаткової відпустки на дітей

Формулюйте пункти розпорядчого документа чітко. Вони мають відповідати нормам КЗпП або іншим правовим актам ([абз. 2 п. 7 розд. 10 гл. II Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях](#), затверджених наказом Мін'юсту від 18.06.2015 № 1000/5).

Отже, у наказах про надання відпустки, а також про звільнення в разі [виплати компенсації](#), зазначте:

- повну назву відпустки - додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи ([ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#));
- категорію працівника, що дає право на відпустку (наприклад, одинока мати);
- календарний рік, за який надаєте відпустку.

Чи надавати додаткову відпустку на дітей у перший рік роботи на підприємстві

Безпечніше - надати. Тому що законодавство не містить відповіді, й судова практика не має сталої позиції в цьому питанні.

Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), надають щорічно ([ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі - Закон про відпустки).

Якщо працівник під час роботи не скористався правом на відпустку на дітей, при звільненні за неї [виплачують компенсацію](#) ([ч. 1 ст. 24 Закону про відпустки](#)).

Мінекономіки в [листі від 08.02.2022 № 4712-06/6091-09](#) зазначає, що у випадку, коли після звільнення з таким працівником уклали новий трудовий договір, на новому місці роботи роботодавець не зобов'язаний надавати працівнику невикористану за попереднім місцем роботи відпустку на дітей.

Мінсоцполітики в [листі від 24.03.2015 № 4053/0/14-15/18](#) доходить висновку, що на новому місці роботи працівник не матиме права на відпустку на дітей, оскільки її надають один раз. [Стаття 25 КЗпП](#) забороняє роботодавцю вимагати під час прийняття на роботу від працівника документи, не передбачені законодавством. Тож спірним є право роботодавця вимагати від працівниці довідку з попереднього місця роботи, що їй при звільненні не виплатили компенсацію за відпустку.

Чи має працівниця право на відпустку на дітей, якщо жодного дня не працювала в календарному році

Так, має, якщо відпустку на дітей не використав батько дітей.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), є соціальною. Відпустку на дітей одному з батьків надають в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та часу народження дитини, до чи після.

У редакції [статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#), що діяла до 09.05.2021, було зазначено, що таку відпустку надають «жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років...». Тому Мінсоцполітики роз'яснювало, що аби отримати відпустку на дітей, жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років. Вона повинна працювати, а не лише перебувати в трудових відносинах із підприємством ([лист від 26.03.2018 № 480/0/101-18/284](#)). Після 09.05.2021 це роз'яснення немає підстав застосовувати.

Тому працівниця має право на додаткову відпустку на дітей, якщо [відпусткою не скористався батько дітей](#), незалежно від того, з якої причини фактично жодного дня не працювала — відпустка для догляду за дитиною, відпустка без збереження зарплати за сімейними обставинами, відсутність з поважних або неповажних причин, призупинення дії трудового договору.

[Чи надавати додаткову відпустку на дітей на вимогу працівниці з наступного дня](#)

Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) регламентує тільки як надавати щорічні відпустки ([ст. 10 Закону про відпустки](#)). Порядок надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), не регламентовано.

Якщо працівниця хоче негайно оформити відпустку на дітей, а роботодавець з об'єктивних виробничих причин не може її надати, підготуйте письмову відповідь, в якій:

- 1) аргументуйте, чому неможливо надати відпустку в бажаний термін;
- 2) запропонуйте інший період відпустки.

Головне - не взагалі відмовити в наданні відпустки, а пояснити ситуацію та запропонувати використати відпустку на дітей в інший період.

Відповідь підготуйте у двох примірниках. Нехай на одному з них працівниця поставить дату та підпис про отримання. Вручіть при свідках відповідь, щоб, у разі відмови працівниці, її отримати та скласти акт.

Такими діями роботодавець доведе свою правоту, якщо працівниця звернеться до суду.

[Як оформити додаткову відпустку на дітей, якщо виникла друга підстава](#)

Якщо у працівника виникла друга підстава для додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), надавайте відпустку на дітей тривалістю 17 к. д. ([ч. 2 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)). Якщо працівник вже використав 10 днів відпустки за відповідний календарний рік, надайте відпустку вдруге тривалістю 7 к. д.

Розгляньмо на прикладі. Працівниця, яка має двох дітей віком до 15 років, оформила відпустку на дітей у лютому 2023 року; у березні 2023 помер її чоловік. Роботодавець має надати їй належні 7 (17—10) к. д. відпустки на дітей за 2023 рік, у якому виникло на неї право за другою підставою. Працівниця пише [заяву](#) про надання відпустки на дітей на 7 к. д., до заяви додає копію свідоцтва про смерть чоловіка. На підставі заяви роботодавець видає [наказ](#).

Надалі відпустку на дітей працівниці надавайте тривалістю 17 к. д.

[Чи втрачає право на відпустку на дітей працівник, з яким призупинили трудовий договір](#)

Працівник (один із батьків) не втрачає право на додаткову оплачувану відпустку на дітей на підставі [статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) (далі — Закон про відпустки). Адже [призупинення дії трудового договору](#) не тягне за собою припинення трудових відносин ([абз. 3 ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ](#)).

У редакції статті 19 Закону про відпустки, що діяла до 09.05.2021, зазначалось, що таку відпустку надають «жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років...». Тому Мінсоцполітики роз'яснювало: аби отримати відпустку на дітей, жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років. Вона повинна працювати, а не лише перебувати в трудових відносинах із підприємством (лист від 26.03.2018 № 480/0/101-18/284).

Після 09.05.2021 немає підстав застосовувати це роз'яснення. З чинної редакції випливає, що за періоди після 09.05.2021 батько чи мати двох дітей віком до 15 років має право на додаткову відпустку на дітей за кожен календарний рік роботи на підприємстві незалежно від того, чи фактично працював.

Як надавати батьку додаткову відпустку на дітей, якщо діти від різних шлюбів

Працівник, який від попередніх шлюбів має дітей віком до 15 років, може претендувати на відпустку на дітей як «один із батьків, який має двох і більше дітей віком до 15 років», або як «одинокий батько, який виховує дитину без матері».

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 (зокрема 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 надають щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 к. д. ([ч.1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Мати, батько мають рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою. Розірвання шлюбу між батьками, проживання їх окремо від дитини не впливає на обсяг їхніх прав і не звільняє від обов'язків щодо дитини, крім випадку, передбаченого [частиною 5 статті 157 Сімейного кодексу](#) ([ст. 141 Сімейного кодексу України](#)).

Щоб отримати відпустку на дітей як «один із батьків, який має двох і більше дітей віком до 15 років», працівник має надати довідки з місця роботи обох колишніх дружин, що їм таку відпустку за 2022 рік не надавали ([лист Мінекономіки від 30.08.2021 № 4712-06/43199-07](#)). У такому разі тривалість відпустки на дітей - 10 к. д.

Якщо працівник претендує на відпустку на дітей як «одинокий батько, який виховує дитину без матері», він має надати документ/и, що колишня дружина/и не бере участь у вихованні дитини. Якщо він доведе, що одна колишня дружина не бере участі у вихованні дитини, тривалість відпустки на дітей - 10 к. д., якщо обидві - 17 к. д.

Як надати додаткову відпустку на дітей одинокій матері

Щоб оформити додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), працівниця подає кадровику [заяву](#), показує оригінал свідоцтва про народження дитини та надає інші документи, які підтверджують її статус. Якщо одинока мати вийшла заміж, за датою видавання свідоцтва про народження дитини зрозумієте, чи не усиновив чоловік її дитину.

Якщо йдеться про розлучену жінку, вона має надати документ, який свідчить, що батько не бере участі у вихованні дитини.

Якщо в графіку відпусток передбачена відпустка на дітей із конкретною датою, заява працівниці не потрібна. Після того, як роботодавець завізує заяву, кадровик видає [наказ](#) про додаткову відпустку на дітей. Кадровик ознайомлює працівницю з наказом під підпис.

Бухгалтер виплачує працівниці кошти за відпустку не пізніше до початку відпустки, якщо інше не передбачає трудовий чи колективний договір ([ч. 1 ст. 21 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Як надавати відпустку на дітей розлученій жінці

Розлучена жінка має право на відпустку на дітей, але підстави для відпустки та її тривалість залежать від того, чи бере батько участь у вихованні дитини.

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 (зокрема 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 надають щорічно додаткову оплачувану відпустку (далі - відпустка на дітей) тривалістю 10 к. д. ([ч.1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Батько бере участь у вихованні дітей. Мати, батько мають рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою. Розірвання шлюбу між батьками, проживання їх окремо від дитини не впливає на обсяг їхніх прав і не звільняє від обов'язків щодо дитини, крім випадку, передбаченого [частиною 5 статті 157 Сімейного Кодексу України](#) (ст. 141 Сімейного кодексу).

Оскільки відпустку на дітей надають одному з батьків, то працівниця має право на відпустку на дітей за наявності двох або більше дітей віком до 15 років, якщо надасть:

- [довідку з місця роботи батька, що він не скористався правом на відпустку на дітей за поточний рік](#);
- або інший документ, що підтверджує, що батько не має права на таку відпустку.

У такому разі працівниця може оформити відпустку на дітей тривалістю 10 к. д.

Якщо розлучена жінка має одну дитину, і батько дитини бере участь у її вихованні, така працівниця права на відпустку на дітей не має.

Батько не бере участі у вихованні дітей. Якщо батько не спілкується з дітьми, мати дітей може претендувати на відпустку на дітей як одинока мати. Для цього вона має подати роботодавцеві рішення суду про розірвання шлюбу та документ, який підтверджує, що батько не бере участі у вихованні дітей. У такому разі працівниця як одинока мати, що має двох дітей віком до 18 років, має право на відпустку на дітей тривалістю 17 к. д., а коли старшій дитині виповниться 18 років - 10 к. д., допоки менша дитина не досягне повноліття.

Якщо розлучена жінка має одну дитину, і батько дитини не бере участі у її вихованні, працівниця має право на відпустку на дітей як одинока мати — 10 к. д.

Не забувайте запитувати щороку [документи, що підтверджують статус одинокої матері](#), коли надаватимете відпустку на дітей.

Оплата відпустки

Бухгалтер виплачує працівнику відпустку за період додаткової відпустки на дітей до початку відпустки, якщо інше не передбачає трудовий чи колективний договір ([ч. 1 ст. 21 Закону про відпустки](#)).

Поділ відпустки

Законодавство дозволяє ділити на частини тільки щорічні відпустки ([ст. 12 Закону про відпустки](#)).

Відпустка на дітей - соціальна ([ст. 19 Закону про відпустки](#)).

На думку Мінсоцполітики, працівник, який має право на відпустку на дітей тривалістю 17 к. д., може поділити її на частини тільки так - 10 і 7 к. д. ([лист від 12.05.2015 № 256/13/116-15](#)). Однак, незрозуміло, за якою підставою надавати частину відпустки на 7 днів, а за якою - на 10.

Роботодавця не притягнуть до відповідальності за те, що поділив відпустку на дітей на письмове прохання працівника.

Перенесення та продовження відпустки

Невикористана відпустка на дітей не «згоряє». Якщо працівник не скористався відпусткою в поточному році, він може це зробити в наступному. Йому не потрібно писати заяву про перенесення відпустки на наступний рік, а роботодавцю - видавати наказ.

Таку відпустку роботодавець надає за бажанням працівника, якщо є підстави, зазначені в [статті 19 Закону про відпустки](#).

Законодавство не передбачає строку давності, після якого працівник втрачає право на відпустку на дітей. Тож, якщо працівник не використав цю відпустку за минулий рік або за кілька попередніх років, то він має право її використати. У разі звільнення, незалежно від підстав, йому виплачують компенсацію за всі невикористані відпустки відповідно до [статті 24 Закону про відпустки](#).

Аналогічну думку висловило Мінсоцполітики в [листі від 05.08.2016 № 435/13/116-16](#).

СИТУАЦІЇ

[Чи продовжувати додаткову відпустку на дітей у разі тимчасової непрацездатності](#)

Так, якщо хворів працівник, а не його дитина. Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, переносять на інший період або продовжують так само, як щорічні відпустки ([ч. 7 ст. 20 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Чи вважається порушенням, якщо працівниці не надавали додаткову відпустку працівникам, які мають дітей

Якщо працівниця не зверталася до роботодавця з проханням надати додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), порушення немає. Якщо роботодавець відмовляє в наданні відпустки, він ризикує наразитися на штрафи.

У мирний час роботодавцеві заборонено не надавати щорічні відпустки повної тривалості протягом двох років поспіль, а також не надавати їх протягом робочого року особам віком до 18-ти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами чи з особливим характером праці ([ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#)).

Ця заборона стосується тільки щорічних відпусток. Так само вважає Мінсоцполітики ([лист від 12.05.2015 № 256/13/116-15](#)).

Грошова компенсація

У разі звільнення працівнику виплачують грошову компенсацію (далі - компенсація) за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також відпустки на дітей ([ч. 1 ст. 24 Закону про відпустки](#)).

Виплатити компенсацію - обов'язок роботодавця. Тому працівники не писали заяву з проханням виплатити компенсацію за невикористані відпустки на дітей. Проте з 09.05.2021 відпустку на дітей надають одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років.

Оскільки відпустку на дітей надають одному з батьків, роботодавець не може знати, чи має право його працівник чи працівниця при звільненні на компенсацію за відпустку на дітей, чи нею вже скористався чи планує скористатися інший із подружжя.

Водночас роботодавець ризикує, що працівник може звернутися до суду через невикористані відпустки на дітей, або звинуватить роботодавця, що той не роз'яснив йому, за яких умов працівник має право на компенсацію за відпустку.

Пропонуємо розробити шаблон повідомлення, в якому прописати, що відповідно до статті 24 Закону про відпустки при звільненні виплачують компенсацію за відпустку працівникам, які мають дітей, зважаючи на статтю 19 Закону про відпустку надають одному з батьків.... Якщо ви хочете отримати при звільненні компенсацію за відпустку на дітей, до дня звільнення надайте до кадрової служби документ, який підтверджує, що мати дитини не скористалася правом на відпустку або не має на неї права.

Те, що мати дитини надасть батькові дитини довідку з місця роботи означатиме, що вони дійшли згоди в питанні виплати компенсації за відпустку.

Мінекономіки підтвердило, що при звільненні грошову компенсацію виплачують у разі підтвердження, що один з батьків не скористався правом на відпустку на дітей, за кожен рік окремо ([лист від 16.07.2021 № 4712-06/37178-07](#)).

Вручить повідомлення працівнику під підпис при свідках.

Якщо мати (батько) не працює, другий з батьків має право на компенсацію за відпустку на дітей при звільненні.

Якщо право на відпустку на дітей має одна особа, наприклад, одинока мати, роботодавець без усіляких заяв виплачує при звільненні компенсацію за невикористану відпустку на дітей.

Роботодавець у наказі про звільнення вказує кількість невикористаних днів відпустки на дітей, за які бухгалтер виплатить компенсацію.

СИТУАЦІЇ

Чи виплачувати при звільненні компенсацію за додаткову відпустку на дітей, якщо інший з батьків не працює

Так. Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей), надають одному із батьків дитини. Тому роботодавець право має пересвідчитися, що правом на відпустку на дітей не скористався інший із батьків, або не отримав за неї компенсацію при звільненні.

Чи можна виплатити компенсацію за додаткову відпустку на дітей, якщо працівник не звільняється

Ні, не можна.

Норми щодо заміни частини відпустки грошовою компенсацією поширюються лише на щорічні відпустки (ч. 4 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки). Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону про відпустки), - соціальна.

Компенсувати невикористану додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, можна лише в разі звільнення (ч. 1 ст. 24 Закону про відпустки). Аналогічну позицію висловлює й Мінсоцполітики (лист від 19.01.2017 № 132/0/101-17/284).

Чи виплачувати компенсацію за додаткову відпустку на дітей, якщо працівник надав документи напередодні звільнення

Так.

Компенсацію за невикористану додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі - відпустка на дітей), виплатить за всі роки роботи на підприємстві, коли працівник користувався правом на відпустку на дітей, незалежно від дати надання документів.

У разі звільнення працівникові виплачують грошову компенсацію за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також відпустки на дітей (ч. 1 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Наприклад, при звільненні працівниця надала виданий рік тому витяг із реєстру актів громадського стану, який підтверджує, що вона - одинока мати. Компенсацію за додаткову відпустку на дітей виплатить не з дати подання витягу на підприємство й навіть не з дати формування витягу з реєстру, а з першого дня роботи на підприємстві після народження дитини.

Чи виплачувати при звільненні компенсацію за додаткову відпустку на дітей, якщо документів немає, але в картці П-2 є запис про дітей

Так, виплачувати, якщо на запит роботодавця працівниця подала свідоцтва про народження дітей, та якщо батько не скористався правом на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (далі — відпустка на дітей).

В особовій картці П-2 працівниці вказано, що вона має дітей, і дати народження. Тобто роботодавець про це знав. Тож під час прийняття на роботу або при зверненні працівниці за наданням відпустки на дітей, або перед звільненням працівниці роботодавець мав запитати у неї свідоцтва про народження дітей. Без цих документів роботодавець не мав права надавати працівниці відпустку на дітей, або у разі звільнення виплачувати за неї компенсацію. Якщо роботодавець пропонував працівниці надати документи, а вона цього не зробила, суд відмовить працівниці, якщо вона захоче через суд стягнути з колишнього роботодавця компенсацію за невикористану відпустку і, можливо, середній заробіток за затримку розрахунку при звільненні (ч. 1 ст. 117 КЗпП). Аби запобігти таким ситуаціям, запропонуйте працівниці письмово та при свідках надати документи, що підтверджують право на додаткову відпустку на дітей. За потреби складіть акт.

Чи компенсувати при звільненні додаткову відпустку на дітей за 1992—1994 роки

Так, але керуйтеся при обчисленні кількості днів, які належить компенсувати, законодавством, що діяло в роки, за які компенсуете відпустку.

Закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи ([ч. 1 ст. 58 Конституції України](#)).

Конституційний суд України ([рішення від 09.02.1999 № 1-рп/99](#)) офіційно розтлумачив положення частини 1 статті 58 Конституції України:

дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності. Тобто до події, факту застосовують той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце.

З 1981 року по 31.12.1996 жінці, яка мала двох і більше дітей віком до 12 років, надавали додаткову **триденну** оплачувану відпустку. Загальна тривалість відпустки працівникам, які користувалися цією додатковою відпусткою, не повинна була перевищувати 28 к. д. (п. 3 постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи з посилення державної допомоги сім'ям з дітьми» від 22.01.1981 № 235, далі — Постанова № 235). Ця норма діяла до 01.01.1997, коли вступив в дію Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

Звертаємо увагу, що до 1997 року щорічну відпустку надавали працівникам тривалістю не менш як 15 робочих днів із поступовим переходом до надання відпустки більшої тривалості (ст. 75 КЗпП у редакції від 21.11.1996). Тобто тривалість щорічної основної відпустки обчислювали у робочих днях із розрахунку шестиденного робочого тижня, з понеділка по суботу.

Щоб перевести тривалість відпустки з робочих у календарні дні, поділіть тривалість щорічної відпустки в робочих днях на 6 і помножте на 7. Результат заокругліть: якщо після коми цифра 5 і більше - у більшу сторону.

Якщо сумарно основна відпустка та додаткова оплачувана триденна відпустка як матері двох і більше дітей віком до 12 років у 1992-1994 роках була не більше 28 к. д., то працівниця має право використати 9 днів додаткової оплачуваної відпустки за цей період.

Постанова № 235 не визначала, що у разі звільнення за додаткову оплачувану відпустку тривалістю три дні слід було [виплачувати компенсацію](#).

Заміну відпустки грошовою компенсацією не допускають, крім випадків звільнення працівника, який не використав відпустки (ст. 83 КЗпП у ред. до 01.01.1997). Ця стаття не конкретизувала, за які види відпусток слід було виплачувати компенсацію. Тому вважаємо, що рішення слід прийняти на користь працівниці - при звільненні виплатити компенсацію за 9 днів відпустки.

[Чи можна замість виплати компенсації при звільненні надати довідку, що жінка не використала додаткову відпустку дітей](#)

Роботодавець має право видати таку довідку лише в тому разі, якщо відпустку на дітей надають одному з батьків, одному з прийомних батьків чи батьків-вихователів.

При звільненні працівника роботодавець виплачує [грошову компенсацію](#) за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи ([ч.1 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#); далі - Закон про відпустки; відпустка на дітей).

Якщо звільняється, наприклад, одинока мати, роботодавець виплачує їй компенсацію за невикористані дні відпустки на дітей. Якщо звільняється працівник, який має двох дітей віком до 15 років, роботодавець не знає, чи має право працівник на виплату компенсації. Можливо, мати дітей використала або планує використати за цей рік відпустку на дітей. Тож батько двох дітей у заяві про звільнення або окремою заявою просить виплатити компенсацію за відпустку на дітей і додає довідку, що мати не використала цю відпустку за відповідний календарний рік, або просить [видати довідку, що він не скористався відпусткою](#).

Чи можна перерахувати компенсацію за додаткову відпустку на дітей на інше підприємство при звільненні за переведенням

Ні, не можна.

Право працівника, якого звільняють за переведенням на інше підприємство перерахувати грошову компенсацію тільки за невикористані дні щорічних відпусток передбачала частина 3 статті 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-ІХ виключив цю норму.

Тож, якщо працівник звільняється у зв'язку із переведенням на інше підприємство, роботодавець повинен виплатити йому грошову компенсацію за всі невикористані відпустки на дітей (ч. 1 ст. 24 Закону про відпустки). Такої думки дотримує й Мінсоцполітики в листі від 24.03.2015 № 4053/0/14-15/18.

Відповідальність

Якщо роботодавець відмовляє в законному бажанні працівника отримати відпустку на дітей, штраф загрожує підприємству та посадовій особі, винній у вчиненні порушення.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, якщо порушують вимоги трудового законодавства в частині надання відпусток у розмірі мінімальної зарплати. Водночас під час дії воєнного стану інспектор Держпраці не оштрафує підприємство, яке виконало в повному обсязі та у встановлений строк припис про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) (ч. 3 ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ).

Посадових осіб роботодавця, винних у порушенні законодавства про працю, можуть притягнути до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (510—1700 грн) (ст. 41 КпАП).

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам

{Назва Постанови із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 694 від 10.07.2019}

{Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ

[№ 907 від 21.08.97](#)

[№ 1237 від 05.08.98](#)

[№ 289 від 28.03.2001](#)

[№ 40 від 14.01.2004](#)

[№ 1567 від 17.11.2004](#)

[№ 1148 від 30.11.2005](#)

[№ 203 від 22.02.2006](#)

[№ 739 від 16.05.2007](#)

[№ 872 від 26.06.2007](#)

[№ 35 від 25.01.2012](#)

[№ 635 від 18.07.2012](#)

[№ 538 від 07.08.2013](#)

[№ 531 від 29.07.2015](#)

[№ 79 від 20.01.2016](#)

[№ 617 від 22.08.2018](#)

[№ 694 від 10.07.2019](#)

[№ 132 від 19.02.2020](#)

[№ 672 від 29.07.2020](#)

[№ 1313 від 23.12.2020](#)

[№ 765 від 21.07.2021](#)

[№ 839 від 11.08.2021](#)

[№ 1160 від 28.10.2021](#)

[№ 467 від 09.05.2023](#) }

Відповідно до [частини шостої](#) статті 6 Закону України "Про відпустки" Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити [Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних \(педагогічних\) частин \(підрозділів\) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам](#) (додається).

{Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 694 від 10.07.2019](#)}

2. Міністерству соціальної політики разом з Міністерством освіти і науки та Міністерством охорони здоров'я давати роз'яснення щодо застосування цієї постанови.

{Пункт 2 в редакції Постанов КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 35 від 25.01.2012](#); із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ [№ 538 від 07.08.2013](#)}

| | |
|--------------------------------|--------------------|
| Прем'єр-міністр України | П.ЛАЗАРЕНКО |
| Інд. 26 | |

ПОРЯДОК

надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам

{Назва Порядку із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 694 від 10.07.2019](#)}

1. Право на щорічну основну відпустку мають керівні працівники закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічні, науково-педагогічні працівники та наукові працівники, які перебувають у трудових відносинах з установами, організаціями, підприємствами (далі - установи) незалежно від форм власності та їх галузевої належності.

{Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 694 від 10.07.2019](#)}

2. Право керівних, педагогічних, науково-педагогічних (крім тих, що працюють у закладах освіти та навчальних (педагогічних) частинах (підрозділах) інших установах і закладах) та наукових працівників на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі.

{Абзац перший пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 694 від 10.07.2019](#)}

За другий та наступні роки роботи відпустка надається згідно з графіками, які затверджуються власником установи або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до цього Порядку, у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь.

{Абзац третій пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 694 від 10.07.2019](#)}

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором.

{Абзац четвертий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 289 від 28.03.2001](#), [№ 694 від 10.07.2019](#)}

Особам, які працюють в установі на умовах неповного робочого часу, у тому числі особам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, надається щорічна основна відпустка повної тривалості.

3. Керівникам установ щорічна основна відпустка надається за погодженням з вищестоящим органом управління.

4. Перенесення щорічної основної відпустки, поділ її на частини та відкликання з відпустки провадиться відповідно до умов, передбачених статтями 11 та 12 [Закону України](#) "Про відпустки". Педагогічним і науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, в

період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, - в інший канікулярний період.

5. За бажанням керівних працівників закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників частина щорічної основної відпустки, якщо вона надається за 1996-1997 і наступні робочі роки, замінюється грошовою компенсацією за можливості забезпечення їх у відповідний період роботою. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

{Пункт 5 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 289 від 28.03.2001, № 694 від 10.07.2019}

6. У разі звільнення керівних працівників закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки.

{Абзац перший пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 289 від 28.03.2001, № 694 від 10.07.2019}

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, - пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних днів за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів).

{Абзац другий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 289 від 28.03.2001, № 694 від 10.07.2019}

| | |
|--|---|
| | Додаток до Порядку 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 |
|--|---|

ТРИВАЛІСТЬ

щорічної основної відпустки керівних працівників закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників

| Посада | Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів |
|--------|--|
|--------|--|

І. Заклади дошкільної освіти

1. Заклади дошкільної освіти (крім дитячих будинків, закладів дошкільної освіти компенсуючого типу (спеціальні та санаторні)

Директор, завідувач, вихователь-методист, інструктор з фізкультури, музичний керівник, практичний психолог, соціальний педагог

42

| | |
|---|----|
| Вчитель-дефектолог, учитель-логопед | 56 |
| Вихователь | 56 |
| Асистент вихователя | 56 |
| 2. Дитячі будинки, заклади дошкільної освіти компенсуючого типу (спеціальні та санаторні) | |
| Директор ¹ | 56 |
| Завідувач ¹ | 56 |
| Заступник директора з навчально-виховної (виховної) роботи | 56 |
| Вихователь | 56 |
| Старший вихователь | 56 |
| Вихователь-методист ¹ | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Інструктор слухового кабінету | 56 |
| Інструктор з фізкультури ¹ | 56 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ¹ | 56 |
| Музичний керівник ¹ | 56 |
| Практичний психолог ¹ | 56 |
| Соціальний педагог ¹ | 56 |

¹ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається відповідній категорії працівників закладів дошкільної освіти, зазначених у пункті 1 цього розділу, якщо вони обслуговують групи, в яких не менш як 50 відсотків дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50 відсотків таких груп.
{Виноску 2 виключено на підставі Постанови КМ № 694 від 10.07.2019}

II. Заклади позашкільної освіти

| | |
|---|----|
| Директор ³ | 42 |
| Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи ³ | 42 |
| Акомпаніатор ³ | 42 |
| Вихователь ³ | 42 |
| Екскурсовод ³ | 42 |
| Завідувач відділу, лабораторії, кабінету ³ | 42 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ³ | 42 |
| Концертмейстер ³ | 42 |
| Культурний організатор ³ | 42 |
| Методист ³ | 42 |
| Педагог-організатор ³ | 42 |
| Практичний психолог ³ | 42 |
| Соціальний педагог ³ | 42 |
| Старший вожатий ³ | 42 |
| Художній керівник ³ | 42 |

³ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається працівникам, на яких поширюються умови оплати праці працівників закладів та установ освіти.

III. Заклади загальної середньої освіти, міжшкільні ресурсні центри (міжшкільні навчально-виробничі комбінати)

| | |
|--|----|
| Директор ⁴ | 56 |
| Завідувач філією | 56 |
| Заступник завідувача філією з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи | 56 |

| | |
|---|----|
| Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної), навчально-виробничої роботи ⁴ | 56 |
| Акомпаніатор | 28 |
| Вихователь ⁴ | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) ⁴ | 56 |
| Інструктор слухового кабінету | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Інструктор з фізкультури | 56 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи | 56 |
| Майстер виробничого навчання | 42 |
| Педагог-організатор | 56 |
| Перекладач-дактилолог | 42 |
| Помічник директора з режиму | 30 |
| Практичний психолог ⁴ | 56 |
| Соціальний педагог ⁴ | 56 |
| Старший вожатий ⁴ | 56 |
| Старший вихователь ⁴ | 56 |
| Старший черговий з режиму | 30 |
| Черговий з режиму | 30 |
| Асистент вчителя, асистент вихователя | 56 |

⁴ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається також відповідним категоріям працівників, викладачам і концертмейстерам мистецьких ліцеїв та мистецьких шкіл.

IV. Заклади вищої освіти, заклади післядипломної освіти, заклади професійної (професійно-технічної) освіти

| | |
|---|----|
| Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу, проректор (заступник директора), вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що не виконують педагогічної роботи в цьому закладі вищої освіти, закладі післядипломної освіти | 28 |
| Директор, директор (завідувач) філіалу, заступник директора, що не виконують педагогічної роботи в цьому закладі професійної (професійно-технічної) освіти | 42 |
| Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу; проректор (заступник директора), діяльність якого безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом; вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що одночасно виконують в цьому закладі вищої освіти, закладі післядипломної освіти, закладі професійної (професійно-технічної) освіти педагогічну роботу обсягом не менш як 1/3 відповідної річної норми | 56 |
| Завідувач територіальних курсів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності і його заступник, начальник (директор) навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, його заступник | 42 |
| Завідувач відділення, майстерні, що одночасно виконують у цьому закладі професійної (професійно-технічної) освіти педагогічну роботу | 42 |

| | |
|--|----|
| Акомпаніатор | 28 |
| Викладач | 56 |
| Педагог професійного навчання | 56 |
| Вихователь | 42 |
| Завідувач (начальник) навчально-методичного (навчального) кабінету, відділу, лабораторії | 42 |
| Завідувач (начальник) навчально-виробничої (навчальної) майстерні | 42 |
| Завідувач ресурсного центру підтримки інклюзивної освіти | 42 |
| Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи | 42 |
| Керівник фізичного виховання | 56 |
| Концертмейстер | 56 |
| Майстер виробничого навчання | 42 |
| Методист | 42 |
| Науково-педагогічний працівник | 56 |
| Перекладач-дактилолог | 42 |
| Практичний психолог | 56 |
| Соціальний педагог | 56 |
| Старший майстер | 28 |
| Старший майстер, який працює у закладі професійної (професійно-технічної) освіти | 42 |

V. Центри професійного розвитку педагогічних працівників

| | |
|---|----|
| Директор, консультант, психолог центру професійного розвитку педагогічних працівників | 42 |
|---|----|

VI. Інші заклади освіти та установи, що провадять освітню діяльність

| | |
|---|----|
| Завідувач логопедичного пункту | 42 |
| Керівник (директор) інклюзивно-ресурсного центру, завідувач філії інклюзивно-ресурсного центру | 56 |
| Вчитель-дефектолог (вчитель-логопед, олігофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), практичний психолог, вчитель-реабілітолог інклюзивно-ресурсного центру | 56 |

{Позицію "Завідувач психолого-медико-педагогічної консультації" виключено на підставі Постанови КМ № 765 від 21.07.2021}

| | |
|---|----|
| Фахівець (консультант) інклюзивно-ресурсного центру | 56 |
| Завідувач інтернату при школі | 28 |
| Методист із складання кінопрограм фільмотеки | 28 |
| Завідувач фільмотеки, заочного відділення школи, навчально-консультаційного пункту | 28 |
| Завідувач, методист, вчителі (всіх спеціальностей), вихователь, асистент вчителя, асистент вихователя, практичний психолог освітнього центру державної установи "Школа супергероїв" | 56 |

VII. Інші заклади та установи

1. Психіатричні (психоневрологічні), туберкульозні (протитуберкульозні) дитячі лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади, відділення, палати, кабінети

| | |
|---|----|
| Вихователь | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Завідувач навчальної (педагогічної) частини | 56 |

| | |
|---------------------|----|
| Інструктор з праці | 56 |
| Музичний керівник | 56 |
| Логопед | 56 |
| Практичний психолог | 56 |

2. Лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади,
будинки дитини, відділення, палати, кабінети для дітей з розладами мови та слуху,
з ураженням центральної нервової системи та розумово відсталих дітей

| | |
|---|----|
| Вихователь | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Завідувач навчальної (педагогічної) частини | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Музичний керівник | 56 |
| Логопед | 56 |
| Практичний психолог | 56 |

3. Наркологічні, лепрозні (протилепрозні) дитячі лікувально-профілактичні
та санаторно-курортні заклади, відділення, палати, кабінети

| | |
|-------------------------------|----|
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Логопед | 56 |
| Практичний психолог | 56 |

4. Інші дитячі лікувально-профілактичні та санаторно-курортні заклади,
будинки дитини, відділення, палати, кабінети

| | |
|-------------------------------|----|
| Вихователь | 42 |
| Вихователь-методист | 42 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Інструктор з праці | 28 |
| Музичний керівник | 42 |
| Логопед | 56 |
| Практичний психолог | 56 |

5. Притулки для дітей

| | |
|---------------------|----|
| Завідувач | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Вихователь | 56 |
| Практичний психолог | 56 |

6. Центри (відділення, відділи, кабінети) професійної, медичної,
фізичної та соціальної реабілітації осіб з інвалідністю; ранньої реабілітації дітей з
інвалідністю

| | |
|--|----|
| Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи, що одночасно виконує педагогічну роботу обсягом не менш 1/3 відповідної річної норми | 56 |
| Завідувач навчальної (педагогічної) частини | 56 |
| Вчителі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Викладачі (всіх спеціальностей) | 56 |
| Асистент вчителя-реабілітолога | 56 |
| Педагог-організатор | 42 |

| | |
|-------------------------------|----|
| Педагог професійного навчання | 56 |
| Педагог соціальний | 56 |
| Майстер виробничого навчання | 42 |
| Вихователь | 56 |
| Вихователь-методист | 56 |
| Методист | 42 |
| Практичний психолог | 56 |
| Логопед | 56 |
| Культурний організатор | 42 |
| Керівник музичний | 56 |
| Керівник гуртка | 42 |
| Інструктор з праці | 56 |
| Інструктор з фізкультури | 56 |

7. Центри соціально-психологічної реабілітації дітей

| | |
|---------------------|----|
| директор | 56 |
| вихователь-методист | 56 |
| вихователь | 56 |
| практичний психолог | 56 |
| музичний керівник | 56 |

VIII. Науково-дослідні та інші наукові установи і організації.

Науково-дослідні та наукові підрозділи установ, організацій, підприємств

Керівник, заступник керівника з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий (головний, провідний, старший) співробітник Національної академії наук, Національної академії аграрних наук, Національної академії медичних наук, Національної академії педагогічних наук, Національної академії правових наук, Національної академії мистецтв:

що мають науковий ступінь:

| | |
|---|----|
| доктора наук | 56 |
| кандидата наук | 42 |
| не мають наукового ступеня | 28 |
| Інші наукові працівники незалежно від наявності наукового ступеня | 28 |
| Керівник, заступник керівника з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий співробітник, інші наукові працівники галузевих науково-дослідних та інших галузевих наукових установ і організацій, а також науково-дослідних та наукових підрозділів установ, організацій, підприємств | 28 |

IX. Навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти

| | |
|---------------------------------|----|
| Директор, завідувач, начальник | 42 |
| Завідувач лабораторії, кабінету | 42 |


Заступник директора (завідувача, начальника), діяльність якого безпосередньо пов'язана з організацією навчальної (наукової, методичної) роботи

42

Методист

42

{Додаток із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 907 від 21.08.97](#), [№ 1237 від 05.08.98](#); в редакції Постанови КМ [№ 289 від 28.03.2001](#); із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ [№ 40 від 14.01.2004](#), [№ 1567 від 17.11.2004](#), [№ 1148 від 30.11.2005](#), [№ 203 від 22.02.2006](#), [№ 739 від 16.05.2007](#), [№ 872 від 26.06.2007](#), [№ 635 від 18.07.2012](#), [№ 538 від 07.08.2013](#), [№ 531 від 29.07.2015](#), [№ 79 від 20.01.2016](#), [№ 617 від 22.08.2018](#), [№ 694 від 10.07.2019](#), [№ 132 від 19.02.2020](#), [№ 672 від 29.07.2020](#), [№ 1313 від 23.12.2020](#), [№ 765 від 21.07.2021](#), [№ 839 від 11.08.2021](#), [№ 1160 від 28.10.2021](#), [№ 467 від 09.05.2023](#)}

| | |
|--|--|
|  | |
| МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ Департамент заробітної плати та умов праці | |
| ЛИСТ | |
| 19.09.2013 № 416/13/116-13 | |
| | Всеукраїнській професійній спілці "Столиця-регіони" м. Київ, 03150 |

Про надання роз'яснення

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто лист та повідомляється.

Законом України "Про відпустки" передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, що надаються працівникам в силу суб'єктивного права, що належить їм за законом, тобто в обов'язковому порядку, і відпусток, що надаються за погодженням сторін (роботодавця і працівника).

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

Статтею 26 Закону України "Про відпустки" визначено відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Важливими гарантіями при наданні відпусток без збереження заробітної плати, встановленими статтями 25 і 26 Закону України "Про відпустки", є те, що на час їх надання за працівником зберігається його місце роботи (посада), а час перебування у таких відпустках

відповідно до пункту 4 статті 9 Закону України "Про відпустки" зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Отже, відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку (стаття 25 Закону), та відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону) надаються лише за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця.

Тобто примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавця в установленому порядку має бути притягнуто до відповідальності.

Факти, викладені у зверненні, щодо відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати потребують безпосередньої перевірки на місці.

Слід зазначити, що функції державного контролю за дотриманням законодавства про працю, в т.ч. про відпустки, здійснює Державна інспекція України з питань праці та її територіальні органи, до якої працівники мають право звернутися за захистом своїх трудових прав.

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Директор Департаменту | О. Товстенко |
|------------------------------|---------------------|

Державна податкова служба України

Лист ДФС від 10.02.2017 № 2649/6/99-99-13-02-03-15

Державна фіскальна служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України, розглянула листщодо нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на заробітну плату та повідомляє.

Правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок), умови та порядок нарахування і сплати, повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку, визначає Закон України від 08 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон № 2464).

Відповідно до п. 1 частини першої ст. 4 Закону № 2464 платниками єдиного внеску є роботодавці, зокрема, підприємства, установи, організації, інші юридичні особи, які використовують найману працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами.

Пунктом 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464 визначено, що базою нарахування єдиного внеску для роботодавців є сума нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці», та сума винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

Частиною другою ст. 9 Закону № 2464 встановлено, що обчислення єдиного внеску здійснюється на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких провадиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) виплат (доходу), на які згідно із Законом № 2464 нараховується єдиний внесок.

Відповідно до частини п'ятої ст. 8 Закону № 2464 єдиний внесок для роботодавців встановлюється у розмірі 22 відс. до визначеної ст. 7 Закону № 2464 бази нарахування єдиного внеску.

У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.

Отже, якщо працівник підприємства знаходиться частину календарного місяця у відпустці без збереження заробітної плати і його дохід у вигляді заробітної плати за відпрацьований час не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, то сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата, та ставки єдиного внеску.

Якщо працівник знаходиться у відпустці без збереження заробітної плати повний календарний місяць, єдиний внесок не нараховується, оскільки відсутня база нарахування єдиного внеску.

Перший заступник Голови

С.В. Білан

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЛИСТ

від 26.04.2017 р. № 1296/01/101-17

Щодо надання педпрацівникам щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто Ваше звернення і повідомляється.

Відповідно до частини шостої статті 6 [Закону України «Про відпустки»](#) (далі - Закон) 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 Кабінетом Міністрів України.

Такий порядок визначений постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.97 № 346 «Про затвердження Порядку 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».

Згідно зі статтею 8 Закону працівникам з ненормованим робочим днем може бути встановлена **додаткова щорічна відпустка тривалістю до 7 календарних днів** згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Відповідно до пункту 6 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10.10.1997 № 7 (далі - Рекомендації), міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором (пункт 7 Рекомендацій).

Отже, керуючись Орієнтовним переліком (якщо такий є), на підприємстві, в установі, організації як додаток до колективного договору затверджується Список професій, посад працівників з ненормованим робочим днем із зазначенням конкретної тривалості відпустки у межах її семиденної тривалості, в який можуть бути внесені професії, посади, **не передбачені Орієнтовним переліком.**

Тому зазначена щорічна додаткова відпустка може бути надана педагогічним працівникам, посади яких передбачені у додатку до колективного договору.

Разом з тим слід зауважити, що відповідно до частини третьої статті 10 Закону загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати **59** календарних днів.

Мінсоцполітики України інформує та надає у межах своїх повноважень роз'яснення (підпункт 103 пункту 3 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423).

Роз'яснення та листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони носять рекомендаційно-інформаційний характер.

Директор Департаменту

О. Товстенко