

Міністерство освіти і науки України  
Львівський національний університет імені Івана Франка

---

## **ВІДПУСТКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ТА ІНШИМ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ**

матеріали семінару-навчання профспілкового активу  
Первинної профспілкової організації працівників  
Львівського національного університету імені Івана Франка

18 червня 2021 року



Львів 2021

УДК 349.22

АВТОР ІДЕЇ:  
Володимир БУРАК

УПОРЯДНИКИ:  
Юліан БЕК, Юлія ГРИЦЕНКО

**Відпустки науково-педагогічним та іншим працівникам освіти:**  
матеріали семінару-навчання профспілкового активу Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка (18 червня 2021 року, м. Львів) / упоряд. В. Бурак, Ю. Бек, Ю. Гриценко. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2022. – 58 с.

ISBN 978-617-10-0731-4

© Первинна профспілкова організація працівників  
Львівського національного університету імені Івана Франка, 2022

**СЕМІНАР-НАВЧАННЯ**  
**«ВІДПУСТКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ**  
**ТА ІНШИМ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ»**

План

1. Вступне слово – голова Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка Юліан Бек.
2. Порядок і тривалість надання щорічних відпусток працівникам – юристконсульт Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка Володимир Бурак.
3. Додаткові соціальні відпустки працівникам, які мають дітей – юристконсульт Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка Володимир Бурак.
4. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання – голова профбюро юридичного факультету Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка Володимир Кахнич
5. Роль колективного договору при визначенні тривалості відпусток і порядку їх надання – заступник голови Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка Юлія Гриценко.

## **ПОРЯДОК НАДАННЯ ВІДПУСТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ТА ІНШИМ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ**

### **1. Щорічні відпустки**

Надання всім працівникам щорічної оплачуваної відпустки є реалізацією їх права на відпочинок, яке закріплене статтею 45 Конституції України.

Кодекс законів про працю України та Закон України „Про відпустки» визначають умови, тривалість і порядок надання працівникам відпусток.

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також ті громадяни України, які працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Період відпустки працівник може використовувати на свій розсуд. Фза працівником на період відпустки зберігається робоче місце. Збереження за працівниками на період відпустки місця роботи (посади) є важливою умовою для реального використання ними щорічної відпустки.

У період перебування працівників у відпустці заборонено звільнення їх з ініціативи роботодавця, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Слід зазначити, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Днем звільнення є останній день перебування у відпустці.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки. Днем закінчення строкового трудового договору і відповідно його припиненням буде оманній день 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 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.

У випадку невідпрацювання усіх днів відпустки з заробітної плати працівника проводяться відрахування за невідпрацьовані дні відпустки.

Законом України «Про відпуски» встановлено, що щорічні відпуски складаються з основної та додаткових відпусток.

Основна відпустка – це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є відмінністю основної відпустки від усіх інших. Для одержання інших видів відпусток необхідні спеціальні підстави для їх одержання.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Працівникам які працюють на умовах строкового трудового договору відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

Деякі категорії працівників користуються правом на відпустку більшої тривалості.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам щорічна основна відпустка надається тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.97 № 346

Щодо надання щорічних додаткових відпусток, то слід зазначити, що такі відпуски надаються працівникам:

- 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість;
- 2) за особливий характер праці та її тривалість;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, який затверджено Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість цієї додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, — тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, який затверджено Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 затверджено Списки виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 69 календарних днів.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Разом з цим, працівникові може бути надана щорічна основна відпустка до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи. При цьому

тривалість щорічної основної відпустки визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

У виняткових окремих випадках окремим категоріям працівників до настання шести місяців надається щорічна основна відпустка повної тривалості.

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості у першій та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Графік надання відпусток затверджується наказом роботодавця напочатку нового календарного року за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Забороною є ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про відпустки» щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

При цьому 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.

Чинне законодавство встановлює право працівника на поділ щорічної відпустки.

Так, на прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

При цьому невикористана частина щорічної відпустки надається працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про відпустки» щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

При цьому 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.

Також слід зазначити, що законодавством передбачена можливість відкликання працівника з щорічної відпустки.

Таке відкликання може відбутись: за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

## **2. Особливості надання відпусток працівникам, які працюють за сумісництвом**

Працівник, який уклав трудовий договір про роботу за сумісництвом має право на оплачувану щорічну відпустку (ст. 2 Закону «Про відпустки»). Щорічну основну відпустку сумісникам надають такої самої тривалості, як і іншим працівникам відповідної професії, які працюють на умовах повного робочого часу, й оплачують згідно із законодавством. Тривалість відпустки внутрішнього сумісника також визначають окремо за кожною з обійманих посад.

Щорічні відпустки повної тривалості до настання 6-місячного строку безперервної роботи в перший рік роботи на цьому підприємстві за бажанням працівника надаються, зокрема, сумісникам — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи, перебуваючи в щорічній відпустці за основним



місцем роботи, сумісник може не переривати роботи за сумісництвом або навпаки.

Якщо за основним місцем роботи працівник має право на відпустку більшої тривалості, ніж на роботі за сумісництвом, то на підставі ст. 26 Закону «Про відпустки» йому в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження зарплати на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи.

Працівники-сумісники мають право не лише на щорічну основну відпустку, а й на інші види відпусток, зокрема, на додаткову соціальну відпустку для працівників, які мають дітей; відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустку без збереження заробітної плати. При цьому відпустка у зв'язку з навчанням не передбачена.

### **3. Додаткові соціальні відпустки батькам з дітьми**

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері 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 (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

#### **Отже, право на таку відпустку мають:**

- 1) жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років;
- 2) жінка, яка працює і має дитину з інвалідністю;
- 3) жінка, яка усиновила дитину;
- 4) мати інваліда з дитинства підгрупи А І групи;
- 5) одинока мати (батько) дитини;

6) батько інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує його без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

7) особа, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи один із прийомних батьків.

Для надання відпустки працівникам, які мають дітей, як і будь-якої іншої відпустки потрібна заява від працівника та наказ від роботодавця.

Така відпустка може надаватися в будь-який час, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини.

Право на дану відпустку мають працівники, які працюють як за основним місцем роботи, та і за сумісництвом.

Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей. Тому, якщо працівник з якихось причин не скористався цим правом і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, то він має право використати цю відпустку, а у разі звільнення (незалежно від підстав) йому має бути виплачена компенсація за всі не використані дні відпустки.

**1. Жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років** може використати відпустку надавши роботодавцю копії свідоцтв про народження дітей. Такою відпусткою може скористатися батько дітей, мати яких тривалий час перебуває в лікувальному закладі. Для цього необхідно пред'явити документ, який підтверджує перебування матері тривалий час у лікувальному закладі.

**2. Жінка, яка працює і має дитину з інвалідністю** має право на відпустку при умові, що дитина віком до 18 років в установленому законом порядку визнана дитиною з інвалідністю.

Для реалізації права на таку відпустку необхідно надати роботодавцю копію висновку МСЕК про встановлення інвалідності, а також копію свідоцтва про народження дитини, або копію паспорту дитини.

**3. Жінка, яка усиновила дитину** повинна надати роботодавцю документи про усиновлення дитини.

**4. Мати особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи** може реалізувати своє право на відпустку пред'явивши роботодавцю документ,

який підтверджує встановлення підгрупи А І групи. Таким документом є висновок МСЕК про встановлення групи інвалідності. Важливе значення має причина інвалідності. У висновку МСЕК повинно бути зазначено, що особа є з інвалідністю з дитинства.

**5. Одинокa мати (батько).** Умовою надання такої відпустки за зазначеною підставою є факт виховання дитини без батька (матері);

Укладення жінкою повторного шлюбу з чоловіком, який не усиновив дитину (дітей), не є підставою для зменшення тривалості соціальної додаткової відпустки чи її ненадання.

Відповідно для підтвердження права на зазначену відпустку необхідно пред'явити документ, який підтверджує статус одинокої матері.

Для отримання додаткової соціальної відпустки жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої нема запису про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, має подати: копію свідоцтва про народження дитини й довідку органів реєстрації актів цивільного стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини; жінка, яка є вдовою, — копію свідоцтва про народження дитини та копії свідоцтва про укладення шлюбу і свідоцтва про смерть чоловіка.

Разлучена, що виховує дитину сама, якщо батько не проживає з дитиною повинна подати роботодавцю:

- копію свідоцтва про народження дитини;
- копію свідоцтва про розірвання шлюбу;
- документ, що підтверджує відсутність участі батька у вихованні дитини

Для підтвердження факту виховання дитини без батька (без матері) можна подати наступні документи:

- рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав;
- рішення органів опіки та піклування або суду щодо участі батька у вихованні дитини;
- ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за
- позовом про стягнення аліментів;
- акт дослідження комітетом самоорганізації населення, або ЖЕО, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини;

- довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Пред'явлення лише копії свідоцтва про розірвання шлюбу та довідки з ЖЕО про реєстрацію місця проживання, не дає достатніх підстав стверджувати, що батько не бере участі у вихованні дитини.

Вдова повинна подати:

копію свідоцтва про народження дитини;

копію свідоцтва про шлюб;

копію свідоцтва про смерть чоловіка.

**6. Батько особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує його без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі)** повинен подати документи, які підтверджують інвалідність з дитинства і відповідну групу інвалідності, а також документ, який підтверджує виховання дитини без матері, або перебування матері тривалий час в лікувальному закладі.

**7. Особа, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи один із прийомних батьків** повинен подати документ з органу опіки і піклування, або рішення суду про встановлення опіки над дитиною. Також необхідно подати копію свідоцтва про народження дитини, або паспорту, а для особи з інвалідністю висновок МСЕК про встановлення групи інвалідності.

Право на цю відпустку має лише особа, яка працює. Реалізувати своє право на використання цієї відпустки працівник може за умови, якщо на день початку відпустки має стаж роботи в рахунок року, за який просить надати їй відпустку, тривалістю хоча б один день.

Відпустка надається в будь-який час протягом календарного року.

Якщо працівник з якихось причин не скористався правом на додаткову відпустку, така відпустка не «згорає» і він має право використати її у наступних роках. В разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні як щорічної відпустки, так і соціальної відпустки «на дітей».

Якщо в поточному році дитині виповнюється граничний вік, який дає право на соціальну відпустку, така відпустка надається протягом цього

року в повному розмірі. Працівник також не втрачає право на неї в році смерті дитини.

Ще однією відпусткою для працівників з дітьми є одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини. Вона надається тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з цих осіб.

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

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

Законодавством визначено декілька випадків надання відпустки без збереження заробітної плати: які надаються в обов'язковому порядку за заявою працівника, і які надаються за угодою між працівником і роботодавцем.

Відповідно до статті 25 Закону «Про відпустки» певній категорії працівників, визначених в даній нормі, за їх бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати на термін, який не перевищуватиме кількість передбачених законодавством календарних днів. Наприклад: пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно (п. 6 ч. 1 ст. 25 Закону).

Щодо надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати за угодою сторін визначених ч. 1 ст. 26 Закону, то така відпустка може

надаватися працівникові за сімейними обставинами та з інших причин на термін обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті (ч. 2 ст. 26 Закону). Тобто він може бути більш ніж 15 календарних днів на рік.

## Закон України

### ПРО ВІДПУСТКИ

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4)

Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

#### Розділ I

#### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

##### **Стаття 1.** Законодавство про відпустки

Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України.

##### **Стаття 2.** Право на відпустки

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі – підприємство).

Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

*{Частина друга статті 2 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5462-VI від 16.10.2012}*

Право на відпустки забезпечується:

гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом;

забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 цього Закону.

### **Стаття 3. Право на відпустки у разі звільнення**

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

### **Стаття 4. Види відпусток**

Установлюються такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 цього Закону);

*{Частина першу статті 4 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом № 1724-VI від 17.11.2009}*

4) соціальні відпустки:

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);



відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18-1 цього Закону);

{Пункт 4 частини першої статті 4 доповнено абзацом згідно із Законом № 573-VI від 23.09.2008}

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 19 цього Закону);

{Абзац п'ятий пункту 4 частини першої статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}

відпустка при народженні дитини (стаття 19-1 цього Закону);

{Пункт 4 частини першої статті 4 доповнено абзацом шостим згідно із Законом № 1401-IX від 15.04.2021}

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

## **Стаття 5.** Визначення тривалості відпусток

Тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 19 цього Закону), не враховуються.

{Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2073-III від 02.11.2000; № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}

## Розділ II ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

### **Стаття 6.** Щорічна основна відпустка та її тривалість

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар’єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар’єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар’єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

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, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.

*{Частина шоста статті 6 в редакції Закону № 2073-III від 02.11.2000}*

Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким устанавлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті.

**Стаття 7.** Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість

*{Стаття 7 вводитьься в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР № 505/96-ВР від 15.11.96}*

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

**Стаття 8.** Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість

*{Стаття 8 вводитьься в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР № 505/96-ВР від 15.11.96}*

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремих категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

#### **Стаття 9.** Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

*{Пункт 1 частини першої статті 9 в редакції Закону № 2073-III від 02.11.2000}*

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинагальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, – до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію

«дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.

Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України;

*{Пункт 4 частини першої статті 9 доповнено абзацом другим згідно із Законом № 2476-VIII від 03.07.2018}*

*{Пункт 4 частини першої статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2073-III, № 2318-IV від 12.01.2005, № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015, № 2476-VIII від 03.07.2018}*

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (статті 7 та 8 цього Закону), зараховуються:

1) 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;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки

і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

*{Частина третя статті 9 в редакції Закону № 2073-III від 02.11.2000}*

**Стаття 10.** Порядок надання щорічних відпусток

*{Частина перша статті 10 вводитьсь в дію з 1 січня 1998 року згідно з Постановою ВР № 505/96-ВР від 15.11.96}*

Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

*{Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}*

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам – перед відпусткою у зв’язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

2) особам з інвалідністю;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв’язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

*{Пункт 5 частини сьомої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1276-VI від 16.04.2009, № 259-VIII від 18.03.2015, № 1357-IX від 30.03.2021}*

6) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається

щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

*{Статтю 10 доповнено частиною згідно із Законом № 2622-IV від 02.06.2005}*

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

*{Частина статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

*{Частина статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}*

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;



4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

9) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

### Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 цього Закону);

*{Пункт 1 частини першої статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}*

2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 цього Закону).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

*{Частина третя статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 цього Закону.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

**Стаття 12.** Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

{Частина перша статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2073-III від 02.11.2000, № 490-IV від 06.02.2003}

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

{Частина третя статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}

Розділ III  
ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА  
ВІДПУСТКА. ВІДПУСТКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА УЧАСТІ  
В ЗМАГАННЯХ. ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА ОКРЕМИМ  
КАТЕГОРІЯМ ГРОМАДЯН ТА ПОСТРАЖДАЛИМ УЧАСНИКАМ  
РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ

{Назва розділу III із змінами, внесеними згідно із Законом № 1724-VI від 17.11.2009; в редакції Закону № 426-VIII від 14.05.2015; із змінами, внесеними згідно із Законами № 2443-VIII від 22.05.2018, № 2542-VIII від 18.09.2018}

**Стаття 13.** Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

**Стаття 14.** Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

{Стаття 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}

**Стаття 15.** Відпустка у зв’язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

*{Статтю 15 доповнено частиною згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}*

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання – один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 та 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року.

*{Статтю 15 доповнено частиною шостою згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}*

*{Стаття 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2073-III від 02.11.2000}*

#### **Стаття 15-1.** Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

*{Закон доповнено статтею 15-1 згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 16.** Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток устанавлюються Кабінетом Міністрів України.

### **Стаття 16-1.** Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України.

*{Закон доповнено статтею 16-1 згідно із Законом № 1724-VI від 17.11.2009}*

**Стаття 16-2.** Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності

*{Назва статті 16-2 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2443-VIII від 22.05.2018, № 2542-VIII від 18.09.2018}*

Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

*{Закон доповнено статтею 16-2 згідно із Законом № 426-VIII від 14.05.2015; із змінами, внесеними згідно із Законами № 2249-VIII від 19.12.2017, № 2443-VIII від 22.05.2018, № 2542-VIII від 18.09.2018}*

## Розділ IV СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

### **Стаття 17.** Відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1) до пологів – 70 календарних днів;
- 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

*{Частина другу статті 17 виключено на підставі Закону № 2728-VIII від 30.05.2019}*

### **Стаття 18.** Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Після закінчення відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

*{Частина перша статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1401-IX від 15.04.2021}*

Підприємство, установа, організація за рахунок власних коштів може надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

*{Частина друга статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1401-IX від 15.04.2021}*

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

*{Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1959-VI від 10.03.2010, № 1366-VIII від 17.05.2016, № 1401-IX від 15.04.2021}*



За бажанням матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

*{Частина четверта статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законами № 120-VIII від 15.01.2015, № 1401-IX від 15.04.2021}*

**Стаття 18-1.** Відпустка у зв’язку з усиновленням дитини

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв’язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд).

*{Частина перша статті 18-1 в редакції Закону № 2824-VI від 21.12.2010; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2728-VIII від 30.05.2019}*

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв’язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

*{Частина друга статті 18-1 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2728-VIII від 30.05.2019}*

*{Закон доповнено статтею 18-1 згідно із Законом № 573-VI від 23.09.2008}*

**Стаття 19.** Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи

*{Назва статті 19 в редакції Закону № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}*

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 (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувально-

му закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

*{Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2128-IV від 22.10.2004, № 1343-VI від 19.05.2009, № 1959-VI від 10.03.2010, № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015, № 1401-IX від 15.04.2021}*

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

*{Частина друга статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1343-VI від 19.05.2009}*

*{Стаття 19 в редакції Закону № 490-IV від 06.02.2003}*

#### **Стаття 19-1. Відпустка при народженні дитини**

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.

Відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1-3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи.

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України.

*{Закон доповнено статтею 19-1 згідно із Законом № 1401-IX від 15.04.2021}*

#### **Стаття 20.** Порядок надання соціальних відпусток

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

*{Частина третя статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1401-IX від 15.04.2021}*

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки.

*{Частина четверта статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1959-VI від 10.03.2010, № 1366-VIII від 17.05.2016, № 1401-IX від 15.04.2021}*

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та вихованців у дитячих будинках сімейного типу).

*{Частина п'ята статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1959-VI від 10.03.2010, № 1366-VIII від 17.05.2016}*

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

*{Статтю 20 доповнено частиною згідно із Законом № 573-VI від 23.09.2008}*

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

*{Частина статті 20 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2073-III від 02.11.2000; № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}*

## Розділ V ОПЛАТА ВІДПУСТОК

### **Стаття 21.** Порядок оплати відпусток

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, відпустки для підготовки та

участі в змаганнях, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

*{Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1724-VI від 17.11.2009, № 2824-VI від 21.12.2010, № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}*

Працівникам, які мають право на соціальні відпустки, передбачені статтями 17 і 18 цього Закону, виплачується державна допомога на умовах, передбачених Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та іншими нормативно-правовими актами України.

## **Стаття 22. Відрахування із заробітної плати за час відпустки**

У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Відрахування, передбачене частиною першою цієї статті, не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;

б) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) направленням на навчання;

9) виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не провадиться.

### **Стаття 23.** Кошти на оплату відпусток

Витрати, пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 15-1, 16, 18-1 і 19, 19-1 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

*{Частина перша статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV від 10.07.2003, № 2824-VI від 21.12.2010, № 1401-IX від 15.04.2021}*

В установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться із бюджетних асигнувань на їх утримання.

Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Фінансування допомоги по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку провадиться з коштів державного соціального страхування.

**Стаття 24.** Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація 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.

*{Частина перша статті 24 із змінами, внесеними згідно із Законом № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}*

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення працювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

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

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

*{Частина шоста статті 24 із змінами, внесеними згідно із Законом № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015}*

## Розділ VI

### ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

**Стаття 25.** Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов’язковому порядку

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.

Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України;

*{Пункт 3 частини першої статті 25 доповнено абзацом другим згідно із Законом № 2476-VIII від 03.07.2018}*

*{Пункт 3 статті 25 в редакції Закону № 2318-IV від 12.01.2005; із змінами, внесеними згідно із Законом № 120-VIII від 15.01.2015 - зміна набирає чинності з 01.01.2015, № 2476-VIII від 03.07.2018}*

3-1) 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;



*{Частина першу статті 25 доповнено пунктом 3-1 згідно із Законом № 2169-VI від 11.05.2010}*

4) учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

*{Пункт 4 частини першої статті 25 в редакції Закону № 426-VIII від 14.05.2015}*

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) особам з інвалідністю I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

*{Пункт 16 частини першої статті 25 в редакції Закону № 2073-III від 02.11.2000}*

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

*{Частину першу статті 25 доповнено пунктом 17 згідно із Законом № 2622-IV від 02.06.2005}*

18) працівникам на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і 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.

*{Частину першу статті 25 доповнено пунктом 18 згідно із Законом № 121-VIII від 15.01.2015; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2443-VIII від 22.05.2018}*

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

**Стаття 26.** Відпустка 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.

*{Частина другу статті 26 виключено на підставі Закону № 2073-III від 02.11.2000}*

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

*{Статтю 26 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 530-IX від 17.03.2020}*

## Розділ VII

### ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЙОГО ПОРУШЕННЯ

**Стаття 27.** Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про відпустки

Нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, а також іншими уповноваженими на це державними органами.

*{Частина перша статті 27 в редакції Закону № 5462-VI від 16.10.2012}*

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи виконавчої влади та профспілкові органи.

{Частина друга статті 27 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5462-VI від 16.10.2012}

{Частину третю статті 27 виключено на підставі Закону № 1697-VII від 14.10.2014}

**Стаття 28.** Відповідальність за порушення законодавства про відпустки  
Особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством.

## Розділ VIII ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

**Стаття 29.** Розгляд спорів щодо відпусток

Спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю.

Президент України  
м. Київ,  
15 листопада 1996 року  
№ 504/96-ВР

Л. КУЧМА

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 14 квітня 1997 р. № 346

Київ

**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 (ВИТЯГ)**

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; з змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 538 від 07.08.2013}*

Прем'єр-міністр України

П. ЛАЗАРЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО  
постановою Кабінету Міністрів України  
від 14 квітня 1997 р. № 346

**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
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 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
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

*{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}*

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
**Львівського національного університету імені Івана Франка**  
**на 2021–2024 рр.**

(ВИТЯГ)

**Розділ 5. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ.**

5.6. Щорічну основну відпустку надають працівникам Університету на підставі їхньої заяви згідно з графіком відпусток, який погоджують із працівниками, Профкомом Університету та затверджує ректор відповідно до чинного законодавства.

*Відповідальні: ректор, проректори, голова Профкому, начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.7. Керівники структурних підрозділів повідомляють працівників про початок відпустки не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком терміну її початку.

*Відповідальні: начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.8. На підставі ст. 76 КЗпП України, Закону України “Про відпустки” установити надання щорічної додаткової відпустки працівникам Університету за особливий характер праці з урахуванням такого:

а) за ненормований робочий день – згідно з посадами і професіями, наведеними в Додатку 3, за погодженням керівника підрозділу, тривалістю 4 календарних дні за умови, що загальна тривалість щорічної основної й додаткової відпусток не перевищує 59 календарних днів;

б) особи, які працюють на посадах, передбачених у Додатку №2, мають право на відповідну додаткову відпустку.

*Відповідальні: проректори, начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів, начальник відділу охорони праці.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.9. Окремим категоріям працівників, перелік яких передбачений ч. 13 ст. 10 Закону України “Про відпустки”, а також ветеранам праці Університету (чоловіки, які пропрацювали в Університеті не менше ніж 25 років, жінки – не менше ніж 20 років), надавати щорічні відпустки за їхнім бажанням у зручний для них час.

*Відповідальні: проректори, начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.10. Відпустки відповідної тривалості без збереження заробітної плати надавати окремим категоріям працівників Університету за їхнім бажанням в обов’язковому порядку згідно з переліком, наведеним у ст. 25 за згодою сторін Закону України “Про відпустки”.

Відпустка без збереження заробітної плати відповідно до ч. 2 ст. 26 Закону України “Про відпустки” надається за згодою сторін на період карантину, встановленого КМУ відповідно до Закону України “Про захист населення від інфекційних хвороб”, і не включається у загальний термін, встановлений частиною першою ст. 26 Закону України “Про відпустки”.

*Відповідальні: проректори, начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.11. Надавати працівникам Університету додаткові оплачувані відпустки строком три календарних дні за рахунок коштів спеціального фонду згідно з їхньою заявою та поданням відповідних підтверджувальних документів у випадках:

- особистого шлюбу;
- шлюбу дітей;
- народження дитини (батькові);
- смерті близьких родичів (один із подружжя, батьки, діти, рідні сестри та брати).

*Відповідальні: проректори, керівники структурних підрозділів, начальник відділу кадрів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.12. У випадку поділу щорічної основної відпустки на частини, за бажанням працівника, безперервна її частина становить не менше 14 календарних днів. Перенесення щорічної відпустки здійснювати в порядку, передбаченому ст. 11 Закону України "Про відпустки".

*Відповідальні: начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.13. За заявою працівника та за фінансової можливості Університет виплачує грошову компенсацію за частину щорічної невикористаної відпустки (за умови, що тривалість наданої працівникові щорічної і додаткових відпусток не менша ніж 24 календарних дні).

*Відповідальні: ректор, голова Профкому, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.14. Надавати працівникам Університету відпустку впродовж навчального року для санаторно-курортного лікування, підтвердженого медичним висновком та за наявності путівки.

*Відповідальні: ректор, начальник відділу кадрів, керівники структурних підрозділів.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

5.15. За поданням керівників наукових тем завідувачам НДЛ, головним, провідним, старшим науковим та молодшим науковим співробітникам додатково до основної щорічної відпустки надавати оплачувану відпустку тривалістю до 14 календарних днів відповідно до заяви працівника за умови повного використання основної відпустки за рахунок власних коштів НДЧ.

*Відповідальні: проректор з наукової роботи, начальник відділу кадрів, керівники наукових тем.*

*Строк виконання: упродовж дії КД.*

## ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Додаток № 2

### Перелік посад, перебування на яких передбачає щорічну додаткову відпустку

Перелік посад працівників Університету, яким надається додаткова щорічна відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер роботи

1. Інженер, інженер I кат., інженер II кат. – 7 к. д.
2. Завідувач лабораторії, лаборант, старший лаборант, технік – 7 к. д.
3. Провідний спеціаліст – 7 к. д.
4. Електрогазоварник – 6 к. д.
5. Завідувач віварію, лаборант віварію, завідувач гербарію, зберігачі фондів музею – 7 к. д.
6. Прибиральниці службових приміщень, до обов'язків яких входить прибирання санвузлів – 4 к. д.
7. Сантехніки, зайняті ремонтом каналізаційних споруд – 7 к. д.
8. Слюсарі-сантехніки, зайняті на роботах у громадських туалетах – 4 к. д.

Додаткову щорічну відпустку за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер роботи встановлюють відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці та часом зайнятості працівника в цих умовах згідно з поданням керівників структурних підрозділів.

Перелік посад працівників Університету (категорія А), яким надається додаткова щорічна відпустка за роботу в умовах впливу йонізуючого випромінювання

1. Інженер, інженер I кат., інженер II кат. – 11 к. д.
2. Завідувач лабораторії, лаборант, старший лаборант – 7 к. д. – 11 к. д.

3. Провідний фахівець – 7к. д. – 11 к. д.

Додаткову щорічну відпустку за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер роботи встановлюють відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці та часом зайнятості працівника в цих умовах згідно з поданням керівника структурних підрозділів.



### Перелік посад з ненормованим робочим днем

1. Ректор.
2. Проректор.
3. Помічник ректора (проректора).
4. Декан.
5. Директор.
6. Заступник директора.
7. Начальник відділу (сектора, служби, частини).
8. Заступник начальника відділу.
9. Завідувач відділу (сектора, служби), керівник центру.
10. Головний бухгалтер та його заступники. Заступник головного бухгалтера.
11. Бухгалтер (в т. ч. провідні, I та II категорії).
12. Касир, старший касир, касир-контролер I–III кат.
13. Завідувачі та їхні заступники (лабораторії, канцелярії, віварію, гербарію, колекції, музею, складу, кабінету, центру, гуртожитку, теле радіостудії, господарства, архіву, бюро).
14. Головний інженер.
15. Головний енергетик.
16. Головний механік.
17. Інженери всіх видів та напрямів діяльності (в т. ч. провідний, I, II категорії).
18. Ст. інспектор, інспектор.
19. Ст. майстер, майстер.
20. Ст. лаборант, лаборант.
21. Секретар-друкарка, секретар.
22. Спеціаліст, фахівець (в т. ч. головний, провідний, I та II категорії).
23. Юрисконсульт (в т. ч. I та II категорії).
24. Технік (в т. ч. старший, I та II категорії), технік-технолог, оператор копіювальних і розмножувальних машин, адміністратор системи, адміністратор бази даних.
25. Бібліотекар (в т. ч. головний, I та II категорії).

26. Бібліограф (в т. ч. головний, провідний, I та II категорії).
27. Редактор (в т. ч. головний, провідний, випусковий, технічний, художній, молодший, I та II категорії).
28. Економіст (в т. ч. головний, провідний, I та II категорії).
29. Ст. коректор, коректор.
30. Ст. диспетчер, диспетчер.
31. Експедитор, комірник, паспортист.
32. Ст. механік, механік, водій.
33. Завідувач виробництвом, кухарі, пекарі, буфетники, мийниці посуду.
34. Товарознавець.
35. Діловод.
36. Комендант, адміністратор.
37. Архіваріус.
38. Інструктор.
39. Лікар, медсестра.
40. Науковий співробітник (головний, провідний, старший, молодший).

## ЗМІСТ

План проведення семінару-навчання «Відпустки науково-педагогічним та іншим працівникам освіти» .....	3
Порядок надання відпусток науково-педагогічним та іншим працівникам освіти .....	4
Про відпустки. Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР .....	15
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. Постанова Кабінет Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 .....	45
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 .....	46
Колективний договір Львівського національного університету імені Івана Франка на 2021–2024 рр. (витяг) .....	52

*Комп'ютерний макет І. Мазінг*

Формат 60×84  $\frac{1}{16}$ . Умовн. друк арк. 3,49.  
Тираж 100 прим. Зам.

ВИДАВЕЦЬ І ВИГОТОВЛЮВАЧ:  
Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000

С В І Д О Ц Т В О  
про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників  
і розповсюджувачів видавничої продукції.  
Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.