

# Відпустка уповноваженої особи під час воєнного стану: правила та умови надання

Відпустка уповноваженої особи під час воєнного стану. Відпустка — питання далеко не тільки закупівельного законодавства. Роз'яснюємо правила та умови надання відпустки.

*Починаючи з 24.02.2022 війна торкнулась не тільки повсякденного життя кожного громадянина України, але й теми трудових прав працівників, зокрема, війна встановлює нові умови праці та відпочинку для працівників. Визначимо, за якими правилами фахівцям з публічних закупівель / уповноваженій особі надаються відпустки в період дії воєнного стану з урахуванням останніх змін.*

## Відпустка уповноваженої особи: законодавче підґрунтя

Відпустка уповноваженої особи має відбуватись згідно з вимогами чинного законодавства. Право на відпустку гарантовано Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП) та Законом України «Про відпустки» (далі — Закон про відпустки).

Проте **на період дії воєнного стану діють обмеження та особливості організації трудових відносин**, що встановлені [Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) (далі — Закон № 2136).

При цьому Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22.11.2023 № 3494-IX (далі — Закон № 3494), який набув чинності з 24.12.2023, внесено суттєві зміни до вищезазначених нормативних актів. Тож далі поговоримо про правила надання відпусток з урахуванням останніх змін у трудовому законодавстві.

Трудове законодавство передбачає такі види відпусток для фахівців з публічних закупівель / уповноважених осіб (стаття 4 Закону про відпустки):

щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

творча відпустка, у тому числі відпустка для підготовки та участі в змаганнях;

соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи; відпустка при народженні дитини;

відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством, колективним договором та трудовим договором можуть встановлюватись інші види відпусток. Далі більш детально зупинимося на щорічних відпустках та відпустках без збереження заробітної плати, окреслимо порядок та умови їх надання в умовах війни.

## Щорічні відпустки уповноваженої особи та відпустки без збереження заробітної плати

Основним видом відпусток уповноваженої особи є щорічні відпустки. Щорічна відпустка уповноваженої особи може складатися зі щорічної основної відпустки та додаткових відпусток, залежно від категорії працівників та умов їх праці.

**Щорічна основна відпустка надається** працівникам для відновлення працездатності тривалістю **не менш як 24 календарні дні** за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (стаття 6 Закону про відпустки).

Це, так би мовити, мінімальна основна щорічна відпустка — державний соціальний стандарт, нижче якого відпустка не може бути надана.

За потреби завантажте [приклад наказу для надання УО щорічної основної відпустки](#).

## Подовжена щорічна основна відпустка уповноваженої особи

Для досить значного числа категорій працівників передбачено подовжену основну щорічну відпустку. При цьому як критерії виступають суб'єктний критерій та умови праці.

Так, наприклад, згідно зі статтею 57 Закону України «Про державну службу» **державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів**.

Читайте також [«Дві важливі умови, щоб піти у відпустку або на лікарняний без порушень та перешкод»](#).

## Щорічні додаткові відпустки уповноваженої особи

Поряд із щорічною основною відпусткою Закон про відпустки передбачає також щорічні додаткові відпустки, до яких належать:

додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 Закону про відпустки);

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

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством та локальними актами.

Так, фахівець з публічних закупівель за роботу з *ненормованим режимом праці* може мати додаткову відпустку за *особливий характер праці* тривалістю **до 7 календарних днів**. Зокрема, конкретна тривалість такої додаткової відпустки встановлюється згідно з колективним договором та / або трудовим договором.

Така відпустка надається як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

### Приклад 1

*Щорічна додаткова відпустка за вислугу років в органах місцевого самоврядування регулюється **Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування»**.*

*Посадовим особам, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Її тривалість залежить виключно від наявного стажу служби в органах місцевого самоврядування, тобто її надання не прив'язане до відпрацьованого часу в робочому році.*

## Чи є обмеження у наданні щорічної основної відпустки під час дії воєнного стану?

Під час воєнного стану Законом № 2136 введено обмеження щодо надання даної відпустки (стаття 12). Так, роботодавець може надати лише 24 календарні дні відпустки за поточний робочий рік.

**Важливо.** Працівнику слід розуміти, що **це право, а не обов'язок** роботодавця. Тому,

оскільки працівник має право на щорічну відпустку в повному обсязі, у разі відмови працівнику доречно вимагати від керівника обґрунтовану доцільність свого рішення.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

## **АБО**

**Увага!** З 24.12.2023 діє норма (Закон № 3494), яка передбачає, що **за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.**

Новими стали й норми, за якими у період дії воєнного стану **надання працівнику будь-якого виду відпустки** (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад відпустку у 24 календарні дні за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати.

Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. **За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.**

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

**Питання: оплачувана відпустка вже неоплачувана? Відповідь — так.** Ця найсуперечливіша зміна стосується **права** (не обов'язку!) роботодавця надавати невикористані дні щорічних основних відпусток без збереження заробітної плати (зміни до статті 12 Закону № 2136).

**З 24.12.2023 частина невикористаної оплачуваної щорічної відпустки та інші оплачувані відпустки фактично замінюються відпусткою без збереження заробітної плати.**

## **Приклад 2**

Наприклад, щорічна основна відпустка фахівця з публічних закупівель становить 24 календарні дні та 7 днів щорічної додаткової відпустки за особливі умови праці.

За рішенням роботодавця невикористані дні щорічної додаткової відпустки (7 днів) можуть бути надані без збереження заробітної плати або перенесені на період після закінчення війни.

## Чи можна за решту невикористаних днів відпустки отримати грошову компенсацію, навіть якщо працівник не звільняється?

Відповідь — не можна, бо діє спеціальна норма Закону № 2136, яка передбачає виплату грошової компенсації **тільки у разі звільнення** працівника.

Так, у разі звільнення працівника зберігається обов'язок роботодавця компенсувати всі належні йому дні щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що невикористані на момент звільнення.

## Чи може роботодавець відмовити в будь-якій відпустці працівнику під час воєнного стану?

Так. Роботодавець **може** (не зобов'язаний) відмовити лише в наданні невикористаних днів щорічної відпустки в період дії воєнного стану. Тобто він на свій розсуд вирішує, надати працівнику невикористані дні щорічної основної відпустки за попередні роки чи ні.

Роботодавець також може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (*крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку*), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення) (частина 2 статті 12 Закону № 2136).

Отже, навіть працівнику, що залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення), роботодавець **може (а не зобов'язаний)** відмовити у наданні відпусток.

Також з 24.12.2023 таке право роботодавця відмовити у наданні будь-якого виду відпусток **поширюється і на випадки, якщо працівник залучений до робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)**. Раніше відмовити могли, лише якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

**Воєнний стан не вплинув** на складання графіка відпусток. Цей документ є обов'язковим, як і ознайомлення з ним працівників. Також обов'язковою залишається норма про попередження про планову щорічну відпустку за два тижні.

Також варто враховувати, що святкові й неробочі дні зараз рахуються як звичайні робочі дні. Також для УО стане корисною [шпаргалка щодо строків, визначених законодавством у](#)

[сфері публічних закупівель у відкритих торгах з Особливостями.](#)

## Відпустка без збереження зарплати: нові правила та тривалість

Раніше за згодою сторін працівники могли брати відпустку без збереження заробітної плати до 15 календарних днів упродовж року (за сімейними обставинами та з інших поважних причин). З **24.12.2023** набрали чинності зміни до Закону про відпустки, і відтепер, поки діє воєнний стан, за угодою сторін працівники можуть брати «за власний рахунок» упродовж року стільки днів відпустки, скільки їм потрібно.

**Важливо!** Період перебування у такій відпустці з 24.12.2023 не включається до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку.

## Якщо фахівець з публічних закупівель є внутрішньо переміщеною особою (ВПО) чи виїхав з України

Так, для таких працівників передбачений ще **один вид відпустки** без збереження заробітної плати сукупно тривалістю до 90 календарних днів (частина 4 статті 12 Закону № 2136). Відпустку можна ділити та брати частинами, головне, щоб загальна її тривалість не перевищила 90 календарних днів упродовж дії воєнного стану.

При цьому Закон № 2136 визначає, що в разі звернення працівника роботодавець **обов'язково має надати** працівникові таку відпустку (до 90 днів).

## Як надати відпустку без збереження заробітної плати, якщо 90 днів вже використано?

Відповідно до частини 3 статті 12 Закону № 2136 **за домовленістю між працівником та роботодавцем** може бути надана відпустка без збереження заробітної плати й на довший термін під час дії воєнного стану.

## Нова підстава для відпустки без збереження зарплати — загроза збройної агресії

Статтю 26 Закону про відпустки доповнено новими підставами для надання відпустки без збереження зарплати. Так, на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та / або у разі **виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може** надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без



обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Тож нова норма передбачає надання відпустки без збереження зарплати за підставами епідемії, пандемії і, найголовніше, у разі виникнення загрози збройної агресії проти України.

Отже, у цій нормі немає прив'язки до воєнного стану. Зокрема, неоплачувана відпустка може бути надана у разі відсутності своєчасно виданого Указу Президента України про продовження дії воєнного стану і його затвердження законом. Також вона може бути застосована навіть у разі, коли фактично воєнний стан уже не діятиме, але триватиме особливий період, який також вказує на збройну агресію проти України.

**Увага!** Період відпустки без збереження зарплати, зокрема через збройну агресію проти України, не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

## Відпустки по-новому: Закон № 3494

Було	Стало
Рішення про перенесення вихідних та робочих днів приймав Кабмін	Перенесення вихідних та робочих днів визначається трудовим та / або колективним договором
Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами	Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами, а також трудовим та / або колективним договором
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин — 15 календарних днів на рік	Тривалість відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин — 30 календарних днів на рік
Періоди відпусток без збереження заробітної плати дають право на щорічну відпустку	Періоди відпусток без збереження заробітної плати не дають права на щорічну відпустку
У період дії воєнного стану роботодавець має право обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника двадцяти чотирма календарними днями. Невикористані дні відпустки переносяться на період після припинення або скасування воєнного стану	Кількість днів відпустки, що перевищує 24 календарні дні, може за рішенням роботодавця надаватися без збереження заробітної плати

## Що потрібно врахувати роботодавцям?

Усі ці зміни стосуються та діють тільки в період воєнного стану. Після його закінчення ми знову повернемося до звичайних норм законодавства.

Однак слід звернути увагу, що хоча Закон № 2136 і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, але тепер є винятки:

правила щодо відпусток, встановлені в статті 12 Закону № 2136, втрачуть чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;

частина четверта статті 13 та стаття 15 Закону № 2136 втрачуть чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Також потрібно пам'ятати про правильне оформлення відпусток, головні з них:

черговість надання відпусток визначається графіком відпусток;

відпустки без збереження заробітної плати надаються на підставі заяви працівника;

відпустки оформлюються наказом роботодавця.

Також не забуваємо, що роботодавець має письмово повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну. **З наказом про надання відпустки працівник має бути ознайомлений під підпис.**

Ті працівники, які працюють дистанційно або виїхали за кордон, ознайомлюються з наказом за допомогою доступних засобів електронного зв'язку (електронна пошта чи месенджери Viber, Whats App, Telegram тощо). Це попередньо повинно бути узгоджено між працівником та роботодавцем.

## Висновки

Якщо у працівника тривалість щорічної основної відпустки понад 24 календарні дні, роботодавець може погодитися надати працівнику відпустку повної тривалості, а може надати лише 24 календарні дні, а решту днів надати після того, як закінчиться воєнний стан, або надати їх без збереження заробітної плати, або виплатити за них компенсацію, якщо працівник звільнятиметься. Якщо працівник не звільняється, під час воєнного стану за бажанням працівника не можна виплатити компенсацію за невикористані дні відпустки.

Роботодавець може відмовити працівнику у щорічній відпустці, якщо працівник виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури або виконує роботи з виробництва товарів оборонного призначення чи виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Відпустка без збереження заробітної плати на період війни термінами не обмежується та



надається за взаємною згодою сторін. Роботодавець не може відмовити у наданні відпустки «за свій рахунок» на термін до 90 календарних днів працівникам, які є ВПО чи виїхали за кордон.

Отже, відтепер надання працівнику будь-якого виду відпустки **понад** 24 календарні дні за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати.

Виникнення збройної агресії проти України — нова підстава для надання відпустки без збереження заробітної плати.

Надання відпустки оформлюється наказом, з яким ознайомлюють працівника письмово.

Усе про роботу уповноваженої особи ви знайдете в електронній книзі [«Уповноважена особа/Фахівець з публічних закупівель»](#):

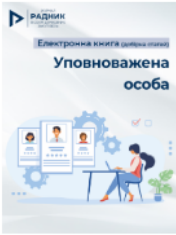
NOVINY | STATTI | INSTRUMENTY | KONSULTACII | NAVCHANNYA | TENDERNYI SUPROVID | VIDEO

**Радник у сфері публічних закупівель**  
Все для закупівель на одному порталі

Підписатися

ЗАМОВНИКАМ ^ УЧАСНИКАМ ^ ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ ^ ПРАВОВА БАЗА ^ ЖУРНАЛИ **КНИГИ** ТЕСТИ

Головна — Книги



## Уповноважена особа/Фахівець з публічних закупівель

16239 24 Січня 2024

З 01.01.2022 здійснювати закупівлі мають законодавче право виключно уповноважені особи. Щоб унормувати, або від нуля створити сталу та безперебійну роботу такої особи замовника варто прочитати та зберегти матеріали що наведені нижче.

Отримайте корисні приклади готових документів з публічних закупівель в зручному для використання форматі та конкретні відповіді на супутні запитання, підготовлені провідними експертами галузі публічних закупівель.

**Зміст:**

**Усе, що потрібно знати про уповноважену особу**

- [Усе, що потрібно знати про уповноважену особу, або Організація закупівельної діяльності за новим Законом](#)
- [Усе, що потрібно знати про уповноважену особу, або Організація закупівельної діяльності за новим Законом \(частина II\)](#)
- [Якщо хочете стати УО, не забудьте про відповідальність!](#)
- [Чотири рівні кваліфікації фахівців з публічних закупівель: огляд згідно з оновленим професійним стандартом закупівельників](#)
- [Чи належить уповноважена особа до суб'єкта декларування в розумінні Закону України «Про запобігання корупції»?](#)

**Яка повинна бути освіта уповноваженої особи?**

- [Вища освіта як обов'язкова вимога до уповноважених осіб](#)
- [Уповноважена особа без вищої освіти, якщо не має іншого вибору: якою є відповідальність?](#)