

Лист МОН від 12.06.2023 р. № 1/8371-23 “Про право на щорічну основну відпустку працівників, які під час дії воєнного стану тривалий час знаходяться на простой, та нарахування відпускних”

 document.vobu.ua/doc/19968

June 19, 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 12.06.2023 р. № 1/8371-23

Департаментам (управлінням) освіти і науки обласних, Київської міської державних (військово-цивільних) адміністрацій, закладам та установам освіти

Про право на щорічну основну відпустку працівників, які під час дії воєнного стану тривалий час знаходяться на простой, та нарахування відпускних

До Міністерства освіти і науки України звертаються керівники закладів освіти, департаментів (управлінь) освіти виконавчих органів місцевих рад щодо роз'яснення стосовно права на щорічну основну відпустку працівників, які під час дії воєнного стану тривалий час (більше року або менше року) знаходяться на простой, на виплату допомоги на оздоровлення та нарахування відпускних у таких випадках.

Право на відпустку

Умови надання щорічних основних відпусток регулює Закон України “Про відпустки”. Відповідно до частини першої статті 9 Закону України “Про відпустки” **до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються**, зокрема: час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка; а також **час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково** (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження

військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову.

Нагадуємо, що відповідно до статті 34 Кодексу законів про працю України **простій** – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. **Оплата часу простою** визначена у статті 113 КЗпП, якою передбачено при оплаті часу простою не з вини працівника збереження середнього заробітку або оплата з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Зазначаємо, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221 керівники державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, можуть **самостійно визначати розмір оплати часу простою** працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

Отже, у разі відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, може бути оголошений простій окремих працівникам, у закладі або його структурних підрозділах з відповідною оплатою за час простою. Тобто, при простої працівники фактично не працюють, але за ними згідно із законодавством зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково, отож, **періоди простою працівників зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.**

Нарахування відпускних

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток здійснюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 № 100 (далі – Порядок).

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток або для виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат **за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки** або виплати компенсації за невикористані відпустки (пункт 2 Порядку).

Відповідно до пункту 3 Порядку при обчисленні середньої заробітної плати **враховуються всі суми нарахованої заробітної плати** згідно із законодавством та умовами трудового договору, **крім визначених** у пункті 4 цього Порядку.

При обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час відпусток або компенсації за невикористані відпустки, крім виплат, зазначених у пункті 3 Порядку, до фактичного заробітку включаються виплати за час, протягом якого працівнику

зберігається середній заробіток (за час попередньої щорічної відпустки, виконання державних і громадських обов'язків, службового відрядження, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Звертаємо увагу, що при обчисленні середньої заробітної плати **не враховуються одноразові виплати** (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо), премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, грошова винагорода за сумлінну працю педагогічних працівників.

У пункті 7 Порядку визначено, що **обчислення середньої заробітної плати** для оплати часу відпусток або компенсації за невикористані відпустки проводиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців **або за фактично відпрацьований період (розрахунковий період)** на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду. Із розрахунку виключаються святкові та неробочі дні, встановлені законодавством. Отриманий результат множиться на число календарних днів відпустки.

При цьому слід зазначити, що у зв'язку з воєнним станом в країні відповідно до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (Закон № 2136-IX) **святкових неробочих днів** у період з 24.03.2022 до дня закінчення воєнного стану **немає**.

Для обчислення оплати за час відпустки працівникам, які знаходилися **тривалий час у простої**, необхідно користуватися нормами абзаців шостого і сьомого пункту 2 Порядку.

Відповідно до абзацу шостого пункту 2 Порядку **час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював** і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, **виключається з розрахункового періоду**. З розрахункового періоду також виключається час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану.

Тобто, період простою не враховується в розрахунковий період (останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки). Отже, працівникам, які були на простої менше року (до прикладу, 8 місяців), розрахунковий період для обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток буде фактично відпрацьований за ці 12 місяців період – 4 місяці. Розрахунок у цьому випадку здійснюється як зазначено у пункті 7 Порядку.

Якщо у працівника відсутній розрахунковий період (тобто працівник був на простої 12 і більше місяців), то середня заробітна плата обчислюється відповідно до абзаців третього – п'ятого пункту 4 цього Порядку.

Відповідно до абзаців третього – п'ятого пункту 4 Порядку:

“Якщо в розрахунковому періоді у працівника не було заробітної плати, розрахунки проводяться з **установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу**.

Якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з **установленого розміру мінімальної заробітної плати** на час розрахунку. У разі укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу, розрахунок проводиться з розміру мінімальної заробітної плати, обчисленого пропорційно до умов укладеного трудового договору.

Якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду.”

Отже, працівникам, які були на простой 12 і більше місяців, у яких відсутній розрахунковий період, для розрахунку беремо місячний заробіток у розмірі посадового окладу (ставки) працівника або в розмірі мінімальної заробітної плати, якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати.

Виплата допомоги на оздоровлення

Виплата допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки є гарантованою виплатою **педагогічним та науково-педагогічним працівникам** відповідно до статті 57 Закону України “Про освіту”.

Така виплата здійснюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 і поширюється на педагогічних і науково-педагогічних працівників, перелік посад яких затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963.

Зауважуємо, що ця виплата при наданні щорічної основної відпустки в обов’язковому порядку виплачується педагогічним та науково-педагогічним працівникам лише **за основним місцем роботи** і в розмірі посадового окладу (із підвищенням) незалежно від навантаження (роз’яснення Міністерства освіти і науки України спільно з ЦК Профспілки працівників освіти і науки України в листі від 11.06.2001 № 1-9/223, № 02-8/267).

Тривалість щорічної відпустки в умовах воєнного стану

Нагадаємо, що відповідно до статті 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (далі – Закон № 2136-IX) у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця **може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні** за поточний робочий рік.

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

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому **виплачується грошова компенсація** відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

Тобто, Законом № 2136-ІХ передбачається **право, а не обов'язок** роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану 24 календарними днями. Отже, зазначена норма **дозволяє** роботодавцям у період дії воєнного стану **надавати** педагогічним та науково-педагогічним працівникам щорічні основні відпустки **повної тривалості**.

Зауважуємо, що Законом № 2136-ІХ, у разі обмеження тривалості щорічної основної відпустки у період дії воєнного стану, **не скасовано право** педагогічних та науково-педагогічних працівників на отримання оплачуваної щорічної відпустки повної тривалості, і невикористані дні мають бути надані (компенсовані) після закінчення воєнного стану або при звільненні працівника.

Водночас зазначаємо, що відповідно до статті 10 Закону України "Про відпустки" керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються **у період літніх канікул** незалежно від часу прийняття їх на роботу.

За час роботи в період канікул оплата праці педагогічних працівників та інших працівників, яким дозволяється вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями в тій же установі, провадиться з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (пункт 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 № 102).

Отже, вважаємо недоцільним обмежувати тривалість щорічної відпустки педагогічних та науково-педагогічних працівників, оскільки це потребуватиме необхідності збільшення річного фонду заробітної плати на більше ніж місячний обсяг для виплати компенсації.

Заступник Міністра
Світлана ДАНИЛЕНКО