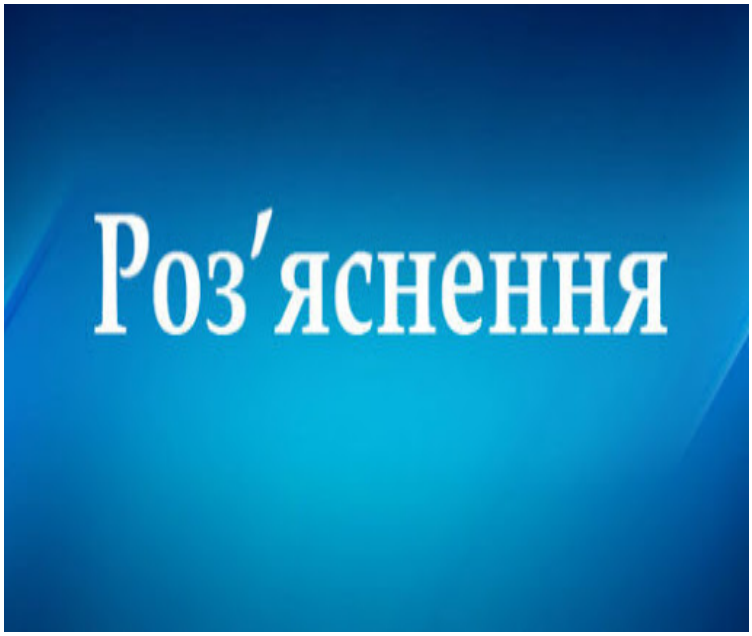



Чинним законодавством України встановлено збільшену тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників, зокрема особам з інвалідністю, тривалість щорічної основної відпустки яких залежить від встановленої групи інвалідності.

**Згідно з частиною сьомою статті 6 Закону України «Про відпустки» особам з інвалідністю I та II групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи — тривалістю 26 календарних днів.**

Відповідно до пункту 2 частини сьомої статті 10 Закону України «Про відпустки» особи з інвалідністю мають право на щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи у цьому закладі, установі, організації.

Також згідно з пунктом 2 частини тринадцятої статті 10 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника, який є особою з інвалідністю, щорічні відпустки надаються в зручний для нього час.

**Варто зазначити!**Передбачене чинним законодавством України право осіб з інвалідністю на щорічну основну відпустку більшої тривалості працівник отримує з

моменту надання йому цього статусу. Зазвичай, про статус працівники повідомляють одразу (або під час прийняття на роботу, або протягом місяця після отримання висновку МСЕК про час настання інвалідності). Але, якщо з будь-яких причин працівник не повідомив про свій статус одразу, у закладі, установі, організації зобов'язані зробити перерахунок днів щорічної основної відпустки за минулі роки.

*Наприклад: якщо працівник працює у закладі (установі, організації) з 2015 року, а у 2020 році надав роботодавцеві Висновок про час настання інвалідності, де зазначено, що йому встановлена інвалідність II групи з 2014 року (інформацію про інвалідність можна також визначити відповідно до запису у трудовій книжці про призначення пенсії по інвалідності), такий працівник має право на 30 календарних днів щорічної основної відпустки за усі минулі роки з дня укладення трудового договору, незважаючи на обставини, за яких роботодавець не мав документа (висновку МСЕК про час настання інвалідності), що підтверджує інвалідність працівника.*

**Зверніть увагу!** Згідно з частиною другою статті 4 Закону України «Про відпустки» зак онодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Якщо колективним договором закладу, установи, організації та / або трудовим договором, укладеним з працівником, встановлено інші види відпусток, особа з інвалідністю також має право на такі відпустки. Проте, при укладенні або продовженні дії трудового договору з працівником, який є особою з інвалідністю, необхідно ретельно вивчити всі експертні медичні висновки, а якщо виникнуть сумніви, ще й додатково офіційно звернутися до спеціалістів за роз'ясненнями та, лише після цього, якщо згідно з експертними медичними висновками відсутні обмеження щодо тих особливостей праці, за роботу з якими передбачено надання інших видів відпусток, виключно за бажанням працівника — особи з інвалідністю — його можна залучати до надурочних робіт.

У разі дотримання роботодавцем порядку, норм та вимог чинного законодавства України, працівник, який є особою з інвалідністю, на загальних підставах, має право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, у т. ч. яка надається працівникам з ненормованим робочим днем, та додаткову відпустку за роботу на комп'ютері.

**Запам'ятайте!** Згідно зчастиною третьоюстатті 10 Закону України «Про відпустки» зага

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

**Відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» у разі звільнення або переведення особи з інвалідністю на роботу до іншого закладу, установи, організації, за бажанням працівника, роботодавець зобов'язаний:**

– або надати працівникові перед звільненням чи переведенням щорічні відпустки повної тривалості за всі відпрацьовані ним роки;

– або виплатити грошову компенсацію за всі не використані працівником дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;

– або перерахувати на рахунок закладу (установи, організації), до якого перейшов працівник, грошову компенсацію за невикористані ним дні щорічних відпусток *(застосовується у разі переведення працівника)*
.

Згідно з частиною шостою статті 24 Закону України «Про відпустки» у разі смерті працівника (у т. ч. особи з інвалідністю) 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 I групи, виплачується спадкоємцям.

Зауважу, що зазначені вище дії обов'язкові, навіть, якщо доводиться робити перерахунок днів щорічної основної відпустки, її оплати або грошової компенсації, через те, що працівник вчасно не повідомив роботодавця та / або не надав йому необхідні документи щодо настання інвалідності.

**Окремо розглянемо правові підстави надання працівникам, які є особами з**

**інвалідністю, відпусток без збереження заробітної плати.**

Отже, відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам в обов’язковому порядку та за згодою сторін.

Згідно з пунктами 6 та 7 частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки» відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника в обов’язковому порядку надається:

– особам з інвалідністю III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

– особам з інвалідністю I та II груп — тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

Також відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівникові (у т. ч. особі з інвалідністю) може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

З урахуванням викладеного, максимальна тривалість відпусток без збереження заробітної плати, які надаються особам з інвалідністю, на рік може скласти сумарно за двома правовими підставами (в обов’язковому порядку та за згодою сторін):

– особам з інвалідністю III групи — 45 календарних днів;

– особам з інвалідністю I та II груп — 75 календарних днів.

**Ю. Дємєнтьєва**

**Юрисконсульт Миколаївської обласної організації**

**Профспілки працівників освіти і науки України.**