**Предоставление отпуска работникам, имеющим инвалидность**

Определенным категориям работников полагаются некоторые отпускные привилегии. К одной из таких категорий относятся работники, имеющие инвалидность.

Речь идет о работниках-инвалидах, работающих на основании трудового договора. Ведь только работникам, с которыми заключены трудовые договоры, обязаны предоставлять отпуска.

*Ежегодный основной оплачиваемый отпуск инвалидам*

По общему правилу продолжительность такого отпуска для большинства работников составляет 28 календарных дней (ст. 114 ТК РФ). Однако работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

Стоит отметить, что в этом году законодательство не претерпело изменений в части предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим инвалидность.

*Оформляем основной отпуск работнику-инвалиду*

Порядок оформления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику, имеющему инвалидность, ничем не отличается от порядка оформления такого отпуска другим работникам.

Если работник идет в отпуск в соответствии с графиком отпусков, в котором прописана конкретная дата начала отпуска (а не просто месяц), то заявление на отпуск работник писать не обязан.

Работодатель же, в свою очередь, должен известить работника о предстоящем отпуске, издать отпускной приказ (можно воспользоваться одной из унифицированных форм № Т-6 или № Т-6а (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1)), а также выплатить работнику причитающиеся ему отпускные.

Если же в графике отпусков отражен только месяц, в котором работник уходит в отпуск, или же работник-инвалид с согласия работодателя уходит в отпуск вне графика, то он должен написать заявление на отпуск. Действия работодателя такие же, что и в ситуации, когда в заявлении работника нет необходимости.

*Отражение основного отпуска работника-инвалида в табеле учета рабочего времени:*

ежегодный основной оплачиваемый отпуск обозначается в табеле учета рабочего времени (форма № Т-12 или форма № Т-13, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1) буквенным кодом «ОТ» или числовым кодом «09».

Если на период отпуска работника-инвалида выпадают нерабочие праздничные дни, то их надо обозначить буквенным кодом «В» или цифровым кодом «26». Ведь такие дни не включаются в число календарных дней отпуска (ст. 120 ТК РФ).

*Отражение основного отпуска работника-инвалида в Личной карточке*

Отправляя работника, имеющего инвалидность, в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, дни этого отпуска нужно отразить в разделе VIII Личной карточки работника (форма Т-2, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1).

*Работник-инвалид взял больничный в период основного отпуска*

Если в период нахождения в ежегодном основном оплачиваемом отпуске работник оформил листок нетрудоспособности, то продление/перенос отпуска и выплата пособия по временной нетрудоспособности зависят от того, заболел ли сам работник или же оформлен больничный по уходу за ребенком/членом семьи.

В ситуации, когда больничный выдан в связи с болезнью самого работника, работодатель должен:

\*по желанию сотрудника продлить отпуск или перенести его на другое время (ст. 124 ТК РФ);

\*рассчитать и выплатить больничное пособие.

Если же работник взял больничный по уходу за ребенком или больным членом семьи, то пособие по временной нетрудоспособности за дни болезни, совпадающие с отпуском, не выплачивается (п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ), а ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника-инвалида на дни ухода за ребенком/родственником не продлевается и не переносится (Письмо Роструда от 01.06.2012 № ПГ/4629-6-1).

*Если работник-инвалид не отгулял полностью свой основной отпуск*

Дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска, не использованные работником, не «сгорают», а переносятся на следующий год. И при составлении графика отпусков на очередной год нужно указать не только количество дней отпуска, положенное работнику за конкретный рабочий год, но и не использованные ранее дни.

*Замена основного отпуска денежной компенсацией*

Работник-инвалид вправе часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Для этого работник должен написать на имя работодателя соответствующее заявление.

*Отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работникам-инвалидам.*

У работников данной категории есть право на неоплачиваемый отпуск «за инвалидность», в предоставлении которого работодатель не может отказать (ст. 128 ТК РФ).

Максимально установленная продолжительность такого отпуска составляет 60 календарных дней за один рабочий год. Безусловно, работодатель может отпустить работника-инвалида в отпуск за свой счет и на больший срок, но предоставление отпуска свыше 60 календарных дней – право, а не обязанность работодателя.

*Если право на отпуск за свой счет есть по нескольким основаниям*

Возможна такая ситуация, когда работнику положен отпуск за свой счет сразу по нескольким основаниям. Например, работник, имеющий инвалидность, также является пенсионером по возрасту.

В данном случае отпуска не суммируются, а работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы большей продолжительности. В нашем примере, это отпуск «за инвалидность». Ведь пенсионерам по возрасту (по старости) полагается лишь 14 календарных дней отпуска за свой счет (ст. 128 ТК РФ).

*Когда отпуск за свой счет все-таки может быть предоставлен по нескольким основаниям*

Есть ряд случаев, когда работодатель обязан предоставить неоплачиваемый отпуск абсолютно любому работнику. К таким случаям, например, относится рождение ребенка у работника, смерть близкого родственника и т.д. (ст. 128 ТК РФ).

Так вот, если у работника-инвалида, допустим, родился ребенок, то ему положены оба отпуска без сохранения зарплаты: и «за инвалидность», и «за рождение».

*Оформление отпуска за свой счет, предоставляемого работнику-инвалиду*

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику, имеющему инвалидность на основании его заявления, которое может выглядеть следующим образом:

Генеральному директору

ООО «Аленький цветочек»

Петрову И.И.

от бухгалтера

Красновой С.Г.

Заявление

В связи с наличием у меня инвалидности III группы прошу в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ предоставить мне отпуск без сохранения заработной платы с 01.07.2020 г. на 21 календарный день.

30.06.2020 г. С.Г. Краснова

На основании поданного работником заявления издается приказ (форма № Т-6 или форма № Т-6а (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1)).

*Отражение отпуска «за инвалидность» в табеле учета рабочего времени*

Неоплачиваемый отпуск работникам, имеющим инвалидность, обозначается в табеле учета рабочего времени буквенным кодом «ОЗ» или цифровым кодом «17», как отпуск, предоставляемый в силу законодательства.

Если же, например, работнику-инвалиду не хватило положенных в силу ТК дней отпуска за свой счет, и работодатель дает ему еще неоплачиваемые дни отдыха, то данные дни нужно обозначить в табеле буквенным кодом «ДО» (цифровым кодом «16») или же буквенным кодом «ДБ» (цифровым кодом «18»).

*Отражение отпуска «за инвалидность» в Личной карточке*

Так же, как и ежегодный основной оплачиваемый отпуск, отпуск «за инвалидность» нужно отразить в разделе VIII Личной карточки работника.

*Отражение неоплачиваемого отпуска работнику-инвалиду в графике отпусков*

Предоставляя работнику, имеющему инвалидность, отпуск без сохранения зарплаты, никаких отметок в графике отпусков делать не нужно.

*Если работник-инвалид не использовал полностью отпуск за свой счет*

В отличие от неиспользованных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неиспользованные дни отпуска «за инвалидность» на следующий год не переносятся, а «сгорают».

Правда, если работник по просьбе работодателя досрочно вышел из отпуска «за инвалидность», то неиспользованные дни сохранятся за работником до конца его рабочего года (ст. 125 ТК РФ).

*Работник, имеющий инвалидность, заболел во время неоплачиваемого отпуска*

Дни болезни работника, находящегося в отпуске «за инвалидность», не продлевают его неоплачиваемый отпуск.

Кроме того, за дни болезни, выпадающие на период такого отпуска, пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается (п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ). Но если к моменту выхода из отпуска работник-инвалид все еще болеет, тогда уже за период начиная со дня, когда работник должен был приступить к работе, по последний день болезни пособие выплачивается.

*Учитывается ли отпуск «за инвалидность» в общем отпускном стаже*

Отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работнику-инвалиду, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, только в количестве 14 календарных дней за один рабочий год (ст. 121 ТК РФ). То есть, если работник отгулял все положенные ему 60 календарных дней отпуска «за инвалидность», то 46 календарных дней такого отпуска не будут учитываться в отпускном стаже (60 календарных дней – 14 календарных дней).

*Нерабочие праздничные дни и отпуск за свой счет, предоставленный работнику-инвалиду*

Если на период неоплачиваемого отпуска «за инвалидность» приходятся нерабочие праздничные дни, то такие дни данный отпуск не продлевают.

*Чем работник-инвалид должен подтвердить свое право на отпускные привилегии*

Документом, подтверждающим право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также на отпуск за свой счет, предоставляемый работнику-инвалиду в силу законодательства, является Справка об установлении инвалидности (Приложение № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н). Соответственно, копию такой справки работник должен представить работодателю.

*Работодатель не вправе отказать работнику-инвалиду в отпуске*

Если речь идет о ежегодном основном оплачиваемом отпуске, то, как правило, работодатель без проблем предоставляет работнику такой отпуск. А вот с отпуском за свой счет не всегда все проходит гладко – иногда работодатели отказывают работникам-инвалидам в этом отпуске. Это незаконно! Ведь в силу законодательства отпуск «за инвалидность» должен быть предоставлен по первому требованию. Следовательно, если работник, имеющий инвалидность, пожалуется в трудовую инспекцию на работодателя, отказавшего ему в отпуске, то последнему грозит штраф (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ):

от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб. для организаций;

от 1 тыс. руб. до 5 тыс. руб. для должностных лиц организаций, а также для работодателей-ИП.

Отметим также, что если работодателя привлекут к административной ответственности за непредставление отпуска «за инвалидность», а он снова не отпустит работника в отпуск, размер штрафа уже будет иным (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ):

от 50 тыс. руб. до 70 тыс. руб. для организаций;

от 10 тыс. руб. до 20 тыс. руб. для должностных лиц организаций/работодателей-ИП.

Кстати, работодателю нужно иметь в виду, что если в отпуске он отказал не одному работнику, а нескольким, то трудинспекторы могут наложить штраф в вышеуказанном размере не за все нарушение в целом, а за каждого обиженного работника. Например, работодатель-ИП не разрешил уйти в отпуск трем работникам, имеющим инвалидность. В этом случае его могут оштрафовать на сумму от 3 тыс. руб. до 15 тыс. руб., а при повторном нарушении – от 30 тыс. руб. до 60 тыс. руб.

*Дополнительный отпуск работникам-инвалидам*

Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление работникам, имеющим инвалидность, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Однако такой отпуск может быть предусмотрен коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 116 ТК РФ). То есть работодатель вправе самостоятельно предоставлять данной категории работников дополнительные отпуска.

Кроме того, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику-инвалиду по основаниям, не связанным с его инвалидностью. К примеру, если работник трудится в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ).

*Неотпускные привилегии работников-инвалидов*

Говоря о работниках, имеющих инвалидность, стоит сказать не только о положенном им отдыхе, но и о режиме работы таких сотрудников. Так вот, работникам – инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ). При этом на зарплате данный факт никак не отражается.

Что касается привлечения работников-инвалидов (вне зависимости от группы инвалидности) к сверхурочным работам/работе в выходные дни/работе в ночное время, то такое возможно лишь с согласия самого работника и то при условии, что данные работы не противопоказаны им по состоянию здоровья.