



Особенности трудовых отношений с инвалидами

Признание лица инвалидом

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты.

Признание гражданина инвалидом осуществляет бюро медико-социальной экспертизы на основании Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (далее - Правила N 95).

В зависимости от степени ограничения жизнедеятельности гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория «ребенок-инвалид».

Документы, подтверждающие инвалидность работника

К документам, подтверждающим инвалидность работника, относятся (п. 36 Правил N 95):

- справка медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н);
- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида, далее - ИПРА (образец формы утвержден приказом Минтруда России от 13.06.2017 N 486н).

Действия работодателя при предъявлении работником документов об установлении инвалидности

Работодатель может узнать о том, что его работник является инвалидом, как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Работник подтверждает инвалидность соответствующей справкой и ИПРА.

При установлении ограничения к трудовой деятельности работодатель должен выполнять рекомендации программы реабилитации инвалида (например, перевести работника на другую работу).

Если работнику-инвалиду противопоказано осуществлять любую трудовую деятельность, работодатель расторгает трудовой договор с таким работником по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы

Согласно положениям ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является ИПРА.

Сохранение полной оплаты труда означает, что если работнику-инвалиду установлен месячный оклад в соответствии с занимаемой должностью, то за полностью проработанный месяц (несмотря на то, что за этот период им проработано меньше часов, чем предусмотрено нормальной продолжительностью рабочего времени) он получит зарплату в размере этого оклада. Следовательно, его часовая тарифная ставка выше часовой тарифной ставки работника, не являющегося инвалидом.

При этом различные надбавки стимулирующего характера также должны выплачиваться инвалидам в полном объеме (письмо Минздравсоцразвития России от 11.05.2006 N 12918/МЗ-14).

Необходимо учитывать, что инвалиды относятся к категории работников, которым может быть установлена предельная норма ежедневной работы (в соответствии с медицинским заключением - ИПРА). В связи с этим указанное условие должно быть внесено в трудовой договор с конкретным работником, так как оно отличается от общих правил, действующих у работодателя (ст. 57 ТК РФ).

Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Отпуск, предоставляемый инвалидам

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона N 181-ФЗ). Это условие должно быть включено в трудовой договор при приеме на работу инвалида.

Работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов

Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для инвалидов (ст. 224 ТК РФ, ч. 1 ст. 22 Закона N 181-ФЗ). Минимальное количество таких рабочих мест для каждой организации определяется на региональном уровне в пределах установленной квоты (ч. 2 ст. 22 Закона N 181-ФЗ).

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 N 685н предусмотрены Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (далее - Требования). Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 утверждены СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов.

Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками (п. 2 Требований).

Установление легкого труда для инвалидов

В Трудовом кодексе РФ не содержится четкого определения понятия «легкий труд». Однако в ст. 224 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии отдельным категориям работников, в частности нуждающимся по состоянию здоровья в переводе на легкий труд.

Учитывая содержание данной статьи, таким работникам гарантировано ограничение на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время, а также сверхурочных работ.

Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (далее - Перечень N 163).

Таким образом, если в ИПРА, содержание которой обязательно для работодателя, имеются лишь общие указания о необходимости перевода работника на «более легкую работу», то работодателю при выборе работы для перевода работника-инвалида, прежде всего, следует руководствоваться положениями Перечня N 163.

Перевод работника-инвалида на другую работу в организации

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

При переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за работником сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Увольнение работника-инвалида в соответствии с медицинским заключением

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н (далее - Порядок). Согласно п. 12 Порядка медицинские заключения выдаются гражданам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством Российской Федерации предусматривается наличие медицинского заключения.

Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Если же согласно медицинскому заключению работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности, продолжение этой деятельности исключается. В таком случае трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

