Документ предоставлен КонсультантПлюс

Изменения за последний месяц

КонсультантПлюс, 14.07.2015

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ**

**ПРАВА ИНВАЛИДОВ (КВОТЫ)**

Признание лица инвалидом >>>

Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов >>>

Перевод работника-инвалида на другую работу. Увольнение >>>

**ПРИЗНАНИЕ ЛИЦА ИНВАЛИДОМ**

1. Признание лица инвалидом >>>

2. Документы, подтверждающие инвалидность работника >>>

3. Действия работодателя при предъявлении работником документов об установлении инвалидности >>>

**1. 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 (ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", далее - Закон N 181-ФЗ).

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).

Для этого проводится медико-социальная экспертиза, при которой комплексно оценивается состояние организма гражданина с использованием Классификаций и критериев, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.09.2014 N 664н.

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".

Инвалидность устанавливается на определенный промежуток времени (п. 9 Правил N 95):

- I группы - на 2 года,

- II и III групп - на 1 год.

При признании гражданина инвалидом датой установления инвалидности считается день поступления в бюро заявления гражданина о проведении медико-социальной экспертизы (п. 11 Правил N 95).

Инвалидность устанавливается до 1-го числа месяца, следующего за месяцем, на который назначено переосвидетельствование - проведение очередной медико-социальной экспертизы гражданина (п. 12 Правил N 95).

В п. 13 Правил N 95 указан перечень условий, при которых группа инвалидности устанавливается на неопределенный срок.

**2. 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 инвалида, далее - ИПР (образец формы утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 N 379н).

Согласно ст. 11 Закона N 181-ФЗ ИПР инвалида - разработанный на основе решения уполномоченного органа, осуществляющего руководство федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

В соответствии с ч. 2 ст. 11 Закона N 181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями (в том числе работодателями) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. На основании ИПР работодатель должен создать необходимые условия труда для работника-инвалида.

Однако для самого работника-инвалида ИПР имеет рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом (ч. 5 ст. 11 Закона N 181-ФЗ). Отказ может быть сделан в любое время в свободной письменной форме, поскольку законодательством РФ форма такого отказа не предусмотрена.

Отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает работодателя от ответственности за ее исполнение. Это следует из изложенного в ч. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ.

**3. 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.

***Важно!*** Работник может не сообщать работодателю об инвалидности или отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации своей ИПР на основании ч. 5 ст. 11 Закона N 181-ФЗ.

В этом случае работодатель освобождается от ответственности за исполнение ИПР. Этот вывод следует из ч. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ.

Работник подтверждает инвалидность соответствующей справкой и ИПР. Подробнее о документах, подтверждающих инвалидность, см. п. 2 настоящего материала.

При получении указанных документов работодателю нужно выяснить, какая степень ограничения способности к выполнению трудовой деятельности установлена работнику.

Если работнику установлена 3 степень ограничения, то дальнейшие действия работодателя будут зависеть от информации, указанной в ИПР.

1. Работнику-инвалиду противопоказано осуществлять любую трудовую деятельность. В данном случае работодатель расторгает трудовой договор с таким работником по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Подробнее об этом см. п. 2 настоящего материала.

2. Работник-инвалид может работать, но только с помощью других лиц. В таком случае работодателю следует действовать в соответствии с рекомендациями в ИПР (например, переход на надомный труд).

При установлении ограничения к трудовой деятельности 1 или 2 степени работодатель также должен выполнять рекомендации программы реабилитации инвалида (например, перевести работника на другую работу). Подробнее об этом см. п. 1 настоящего материала.

**КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ**

1. Что такое квота для приема на работу инвалидов и кем она устанавливается? >>>

2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов >>>

2.1. Сведения, касающиеся трудоустройства инвалидов, для представления в органы службы занятости >>>

3. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов >>>

**1. Что такое квота для приема на работу инвалидов и кем она устанавливается?**

Квотирование рабочих мест - это их резервирование для приема на работу инвалидов.

Квота - это минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организациях (Определение Свердловского областного суда от 06.09.2011 по делу N 33-12240/2011).

Верховный Суд РФ дает более емкое определение понятия квоты для приема на работу инвалидов, которое не противоречит приведенному выше. Так, согласно Определению Верховного Суда РФ от 11.05.2011 N 92-Г11-1 квота - это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации. Причем в квоту включается количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Квота для приема на работу инвалидов составляет (ч. 1 ст. 21 Закона N 181-ФЗ):

- в организации с численностью работников больше 100 человек - от 2 до 4 процентов среднесписочной численности;

- в организации с численностью работников от 35 до 100 человек - не выше 3 процентов среднесписочной численности.

При расчете указанной квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 21 Закона N 181-ФЗ).

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

***Важно!*** Не квотируются рабочие места общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций (ч. 3 ст. 21 Закона N 181-ФЗ).

Чтобы определить размер квоты в конкретном регионе, работодателю нужно обратиться к закону субъекта РФ (ч. 1 ст. 21 Закона N 181-ФЗ).

*Например, в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге установлены следующие размеры квот для приема на работу инвалидов.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Субъект РФ* | *Размер квоты* | *Норма* |
| *Москва* | *2% - для работодателей, численность работников которых составляет более 100 человек* | *Часть 1 ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 N 90* |
| *Московская область* | *1% - для работодателей, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек;*  *2% - для работодателей, численность работников которых составляет более 100 человек* | *Части 1, 2 ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 N 53/2008-ОЗ* |
| *Санкт-Петербург* | *2,5% - для организаций, численность работников которых составляет более 100 человек* | *Абзац 1 ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25* |

На региональном уровне также могут закрепляться механизм квотирования рабочих мест и устанавливаться обязанности работодателя.

*Например, работодатели г. Москвы в течение месяца со дня регистрации в налоговых органах должны встать на учет в Центре квотирования (п. 2.1 Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве, утвержденного Постановлением Правительства Москвы от 04.08.2009 N 742-ПП).*

**2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов**

Работодатели в соответствии с квотой, установленной для приема на работу инвалидов, обязаны (ч. 2 ст. 24 Закона 181-ФЗ):

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах.

*Например, организации, которые осуществляют деятельность на территории Московской области, при принятии таких локальных актов могут применять примерную форму приказа о квотируемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов, утвержденную распоряжением Мособлтруда от 26.04.2013 N 44-Р;*

- создавать для инвалидов условия труда с учетом индивидуальной программы реабилитации (ст. 224 ТК РФ). Подробнее об этом см. раздел "Режим и оплата работы, отпуск инвалидов, условия их труда" настоящего материала;

- представлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов. Подробнее о представлении сведений в органы службы занятости см. п. 2.1 настоящего материала.

Кроме того, работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, если такая обязанность установлена на региональном уровне. Данные рабочие места требуют дополнительных мер по организации труда и специального оснащения с учетом нарушенных функций, ограничений жизнедеятельности, а также индивидуальных возможностей инвалидов. Основные требования к оснащению специальных рабочих мест утверждены Приказом Минтруда России от 19.11.2013 N 685н. Подробнее об их оснащении см. п. 4 настоящего материала.

Минимальное количество таких рабочих мест определяется для каждой организации субъектами РФ в пределах установленной квоты (ст. 22 Закона N 181-ФЗ).

*Например, для организаций, осуществляющих деятельность на территории Московской области, установлены следующие нормы по созданию специальных рабочих мест (распоряжение Мособлтруда от 28.12.2012 N 70-р):*

|  |  |
| --- | --- |
| Численность организации | Количество специальных рабочих мест |
| 101 - 500 чел. | 1 |
| 501 - 1000 чел. | 2 |
| Свыше 1000 чел. | 3 |

Следует учитывать, что региональные центры занятости вправе (абз. 2 пп. 6 п. 1 ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1):

- проводить проверки с целью контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

- выдавать предписания, обязательные для исполнения;

- составлять протоколы по итогам проверок и др.

Порядок проведения таких проверок установлен Административным регламентом исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.11.2011 N 1314н) и Федеральным государственным стандартом государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов (утв. Приказом Минтруда России от 30.04.2013 N 181н).

В случае неисполнения обязанностей по обеспечению занятости инвалидов работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Подробнее об этом см. п. 3 настоящего материала.

**2.1. Сведения, касающиеся трудоустройства инвалидов, для представления в органы службы занятости**

Работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости следующую информацию, касающуюся труда инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1):

- сведения, необходимые для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

- сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

- сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Следует учитывать, что региональными центрами занятости могут быть предусмотрены особые порядок, сроки и формы подачи указанных сведений о выполнении квоты (ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1).

Поэтому перед подачей таких сведений рекомендуем уточнить в региональном центре занятости, по какой форме и в какие сроки они представляются.

*Например, работодатели, осуществляющие деятельность на территории г. Москвы, представляют сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) для приема на работу инвалидов, а также о выполнении установленной квоты по их трудоустройству по форме и приложению к ней, приведенным в Приложениях N N 1 и 2 к Приказу ДТиЗН г. Москвы от 29.08.2013 N 449. Сведения подаются в территориальные отделы "Центра квотирования рабочих мест" ежеквартально не позднее 30-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (п. 2 Указаний, приведенных в Приложении N 3 к названному Приказу).*

*Работодатели, осуществляющие деятельность на территории Московской области, ежемесячно до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в центр занятости населения (по месту своего нахождения) сведения:*

*- о вакантных рабочих местах (должностях) для трудоустройства граждан в соответствии с установленной квотой по форме N 1, утвержденной распоряжением Мособлтруда от 16.05.2014 N РВ-24;*

*- выполнении установленной квоты по приему на работу инвалидов по форме N 2, утвержденной распоряжением Мособлтруда от 16.05.2014 N РВ-24.*

*Указанные сведения обязаны подавать работодатели, у которых среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более (абз. 2 п. 2 распоряжения Мособлтруда от 16.05.2014 N РВ-24);*

*- локальных нормативных актах, содержащих информацию о созданных (выделенных) рабочих местах для трудоустройства инвалидов согласно установленной квоте. Такие сведения должны подавать работодатели, численность работников которых составляет 35 человек и более (п. 2 распоряжения Комитета по труду и занятости населения Московской обл. от 15.05.2014 N РВ-23). Данные представляются по форме N 1П, утвержденной распоряжением Комитета по труду и занятости населения Московской обл. от 15.05.2014 N РВ-23.*

**3. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов**

За нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основание для наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания | Норма |
| Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест | Должностное лицо | Штраф от 5000 до 10 000 руб. | Статья 5.42 КоАП РФ |
| Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты | Должностное лицо | Штраф от 5000 до 10 000 руб. |  |
| Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости <\*> | Должностное лицо | Штраф от 300 до 500 руб. | Статья 19.7 КоАП РФ |
| Юридическое лицо | Штраф от 3000 до 5000 руб. |
|  |  |

--------------------------------

<\*> Полный перечень сведений приведен в п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1. Подробнее о представлении сведений в органы службы занятости см. п. 2.1 настоящего материала.

Административная ответственность за нарушения требований законодательства по вопросам квотирования рабочих мест предусмотрена не только на федеральном, но и на региональном уровне.

*Например, в г. Москве размер штрафа за неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест составит (ст. 2.2 Кодекса г. Москвы об административных правонарушениях, утвержденного Законом г. Москвы от 21.11.2007 N 45):*

*- для руководителя - от 3000 до 5000 руб.;*

*- для организации - от 30 000 до 50 000 руб.*

**РЕЖИМ И ОПЛАТА РАБОТЫ, ОТПУСК ИНВАЛИДОВ, УСЛОВИЯ ИХ ТРУДА**

1. Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы >>>

2. Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время >>>

3. Отпуск, предоставляемый инвалидам >>>

4. Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов >>>

5. Установление легкого труда для инвалидов >>>

Следует отметить, что согласно ст. 23 Закона N 181-ФЗ не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

**1. 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.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 94 ТК РФ). Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является индивидуальная программа реабилитации (ИПР).

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).

Таким образом, если в организации для большинства работников установлена нормальная продолжительность рабочего времени, то при приеме на работу инвалида на условиях сокращенной продолжительности данное условие вносится в его трудовой договор. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени.

Если работник организации в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, то составляемое в таком случае дополнительное соглашение к трудовому договору будет содержать указания на изменение продолжительности рабочего времени и на его режим.

Следует обратить внимание на то, что если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор также необходимо внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

Необходимо учитывать, что инвалиды относятся к категории работников, которым может быть установлена предельная норма ежедневной работы (в соответствии с медицинским заключением - ИПР). 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).

Если же инвалид I или II группы принят на работу на условиях неполного рабочего времени по его просьбе, то он будет получать зарплату пропорционально отработанному времени.

**2. 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.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;

- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;

- ознакомить работников под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке, установленном ст. 149 ТК РФ.

**3. 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).

Таким образом, если в организации для большинства работников установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), то при приеме на работу инвалида в трудовой договор должно быть включено условие об установлении ему удлиненного основного отпуска. Это следует из содержания абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Если работник организации в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, в трудовой договор должны быть внесены изменения об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Следует обратить внимание на то, что если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор также необходимо внести изменения, касающиеся установления ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

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, письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1).

Кроме того, инвалиды-"чернобыльцы" имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС").

Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать такому работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск, подписанную руководителем организации и главным бухгалтером (с расшифровкой подписей) и заверенную печатью. На это указано в Постановлении Правительства РФ от 03.03.2007 N 136 "О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой".

**4. 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. Санитарные правила (далее - Гигиенические требования к условиям труда инвалидов).

Если характер труда инвалида или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно (абз. 2 п. 1 Требований).

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).

Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей (п. 3 Требований).

Чтобы оборудовать специальное рабочее место, работодателю следует:

1) выявить потребности инвалида, связанные с оснащением рабочего места. Для этого нужно проанализировать ИПР, вид выполняемой работы, уровень механизации и автоматизации рабочего места и т.п. (пп. "а" п. 2 Требований, абз. 1 п. 4.1 Гигиенических требований к условиям труда инвалидов);

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению рабочего места (пп. "б" п. 2 Требований). К ним могут относиться перемещение оборудования и мебели, установка дополнительного освещения, разработка, изготовление и монтаж вспомогательного оборудования и др.;

3) осуществить указанные мероприятия (пп. "в" п. 2 Требований).

Оборудованное рабочее место инвалида должно соответствовать ИПР и следующим требованиям (ст. 224 ТК РФ, абз. 3 п. 4.1 Гигиенических требований к условиям труда инвалидов):

- обеспечивать безопасность труда;

- исключать возможность ухудшения здоровья или получения травмы;

- обеспечивать выполнение работы с незначительными или умеренными физическими и иными нагрузками.

*Например, рабочее место для слабовидящего должно быть оснащено общим и местным освещением, видеоувеличителями и лупами. Компьютерная техника должна иметь адаптированные видеодисплеи, программные средства для укрупнения шрифта и т.д. (пп. "а", "б" п. 4 Требований).*

*Для инвалида, передвигающегося на кресле-коляске, рабочее место должно быть оборудовано таким образом, чтобы обеспечивалась возможность подъезда к нему, разворота и т.д. (пп. "а" п. 10 Требований).*

**5. 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 индивидуальной программе реабилитации (ИПР), 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. УВОЛЬНЕНИЕ**

1. Перевод работника-инвалида на другую работу в организации >>>

2. Увольнение работника-инвалида >>>

3. Особенности увольнения работника, потерявшего способность осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и профзаболевания >>>

**1. 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).

Отметим, что при переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым 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).

Перевод работника-инвалида на другую работу (должность) у работодателя оформляется следующим образом:

- заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;

- издается приказ о переводе работника на другую работу по унифицированной форме N Т-5, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1;

- вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.

Согласно п. 9 Правил N 95 инвалидность I группы устанавливается на два года, а инвалидность II и III групп - на один год. Таким образом, если работник-инвалид, нуждающийся в более легкой работе, предоставил работодателю документы, подтверждающие установление инвалидности на указанный срок, рекомендуется оформлять временный перевод.

**2. Увольнение работника-инвалида**

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.

Следует помнить, что при увольнении работника-инвалида по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не производится удержания за отпуск, предоставленный этому работнику авансом. Такой вывод следует из абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ.

*Ситуация из практики.* **Каковы последствия рассмотрения дела в суде, если медицинским заключением не рекомендуется полное ограничение трудовой деятельности работника, однако этот работник был уволен работодателем по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ?**

Суд в рассматриваемой ситуации восстановит на работе уволенного работника, поскольку наличие у него инвалидности и ограничений трудоспособности само по себе не может быть основанием для увольнения.

Работодатель вправе прекратить действие трудового договора с работником по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, только если работник полностью утратил способность к трудовой деятельности и этот факт установлен медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законом.

Если же работнику установлена, например, 2 степень способности к трудовой деятельности, характеризующаяся возможностью выполнять работы в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств, то у работодателя нет оснований для признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности, поскольку при установлении этой степени труд для работника возможен.

Вышеизложенный вывод подтверждается судебной практикой (Обзор практики рассмотрения судами Калининградской области в 2008 году гражданских дел о восстановлении на работе, подготовленный Судебной коллегией по гражданским делам Калининградского областного суда; Увольнение по п. 5 ст. 83 ТК РФ).

Если в организации планируется сокращение численности или штата работников, то необходимо помнить, что согласно ст. 179 ТК РФ, если производительность труда и квалификация работников равны, преимущественное право сохранить рабочее место отдается, кроме прочих категорий, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Если указанные категории работников все же попадают под сокращение, им необходимо предложить перевод на вакантные должности (как соответствующие их квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые), учитывая при этом состояние их здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

**3. Особенности увольнения работника, потерявшего способность осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и профзаболевания**

В соответствии с п. 14 Правил N 789, если у пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или в связи с профессиональным заболеванием наступила полная утрата профессиональной трудоспособности вследствие резко выраженного нарушения функций организма при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, даже в специально созданных условиях, устанавливается степень утраты профессиональной трудоспособности 100%.

Такому лицу выдается справка о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах (форма справки утверждена Приказом N 643).

Вместе с тем эта справка не является безусловным основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, а лишь подтверждает право работника на получение страховых выплат, предусмотренных Законом N 125-ФЗ.

Документальным основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ является справка медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н).

Следует помнить, что в соответствии с положениями ст. 184 ТК РФ при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Законом N 125-ФЗ, Федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" и Федеральным законом от 12.01.1996 N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле".