**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ**

**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. Порядок признания лица инвалидом.

2. Документы, подтверждающие инвалидность работника.

3. Как действовать работодателю, если работнику установлена инвалидность.

**1. Порядок признания 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 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", далее - Закон № 181-ФЗ).

Признание гражданина инвалидом осуществляет бюро медико-социальной экспертизы на основании Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 "О порядке и условиях признания лица инвалидом" (далее - Правила № 95).

Для этого проводится медико-социальная экспертиза, при которой комплексно оценивается состояние организма гражданина с использованием Классификаций и критериев, утвержденных Приказом Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н.

В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, которые возникли в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория "ребенок-инвалид" (п. 7 Правил № 95).

Инвалидность обычно устанавливается на определенный промежуток времени (п. 9 Правил № 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 № 95).

Инвалидность устанавливается до 1-го числа месяца, следующего за месяцем, на который назначено переосвидетельствование - проведение очередной медико-социальной экспертизы гражданина (п. 12 Правил № 95).

В п. 13 Правил № 95 указан перечень условий, при которых группа инвалидности устанавливается на неопределенный срок (бессрочная).

**2. Документы, подтверждающие инвалидность работника**

К таким документам относятся:

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, либо в случае утраты или порчи справки ее дубликат, выдаваемые по установленной форме (для дубликата - с учетом дополнительных требований, указанных в абз. 7 - 9 п. 9 Порядка составления формы справки). Это следует из абз. 1, 2 п. 36 Правил № 95, абз. 2 п. 1 Приказа Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н, абз. 1, 6 п. 9 Порядка составления формы справки;

- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н. Это следует из ч. 1 ст. 11 Закона № 181-ФЗ, абз. 1 п. 36 Правил № 95, абз. 3 п. 1 названного Приказа.

Ранее инвалидам выдавались ИПРА и индивидуальные программы реабилитации (далее - ИПР) по формам, утвержденным Приказом Минтруда России от 31.07.2015 № 528н и Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379н соответственно. Поскольку законодательством не предусмотрено иное, данными программами следует руководствоваться и после указанной даты с учетом срока, на который они разработаны.

**3. Как действовать работодателю, если работнику установлена инвалидность**

Работодатели обязаны создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с их ИПРА (ИПР). Это следует из совокупности положений ч. 2 ст. 11, п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ, ст. 224 ТК РФ.

При получении ИПРА (ИПР) работодателю нужно обратить внимание, в частности, на то, какая степень выраженности ограничения способности к трудовой деятельности установлена работнику.

Если работнику установлена 3 степень и при этом указано на невозможность (противопоказанность) осуществления трудовой деятельности, трудовой договор подлежит прекращению по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Если в ИПРА (ИПР) указана 3 степень и у работника сохранена способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц, работодателю следует действовать в соответствии с рекомендациями в ИПРА (ИПР).

При установлении ограничения способности к трудовой деятельности 1 или 2 степени работодатель также должен выполнять рекомендации ИПРА (ИПР).

Чтобы обеспечить работнику-инвалиду возможность продолжать трудовую деятельность, работодателю следует принять дополнительные меры разумного приспособления. К ним, в частности, относятся (п. п. 4, 5 Методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777):

- приспособление служебного помещения, оборудования рабочего места под нужды инвалида;

- предоставление необходимой для работы информации в доступной форме;

- изменение режима работы;

- предоставление наставника.

Обращаем внимание на то, что обязанность работника представлять документы, подтверждающие его инвалидность, работодателю нормативно не предусмотрена. Работник может представить такие документы по собственному желанию, причем как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Если работник представил документы, подтверждающие инвалидность, в процессе работы, рекомендуется факт и дату их представления документально зафиксировать (например, в соответствующем акте). В случае необходимости это позволит работодателю подтвердить, что до указанной даты у него не было сведений об установлении работнику инвалидности и оснований для создания ему необходимых условий труда.

Кроме того, следует учитывать, что работник в силу ч. 5 ст. 11 Закона № 181-ФЗ вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, указанных в ИПРА (ИПР), а также от реализации программы в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение, что следует из ч. 7 ст. 11 Закона № 181-ФЗ.

Таким образом, если инвалид намерен отказаться от выполнения ИПРА (ИПР) в целом или от реализации отдельных ее частей, рекомендуется попросить его письменно зафиксировать свой отказ, например, в заявлении. Это позволит работодателю при необходимости (например, при проверке контролирующими органами) документально обосновать правомерность неисполнения им ИПРА (ИПР) в соответствующей части.

**Образец заявления работника-инвалида о частичном отказе от ИПРА**

Заявление работника о частичном отказе

от реализации индивидуальной

программы реабилитации

или абилитации (ИПРА) инвалида

(образец заполнения)

Генеральному директору

ООО "Клиника медицинских технологий"

ЗАЯВЛЕНИЕ Петрову С.П.

*17.01.2016 01*

---------- N --

О частичном отказе от реализации индивидуальной

программы реабилитации или абилитации инвалида

Я, Соловьева Марина Евгеньевна, занимающая должность психолога в ООО "Клиника медицинских технологий" и являющаяся инвалидом II группы, уведомляю о своем отказе от исполнения (реализации) индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида N 34 к протоколу проведения МСЭ N 123 от 14.01.2016, выданной Бюро N 35 - филиалом ФКУ Главного бюро медико-социальной экспертизы по г. Москве, а именно от установления индивидуального графика работы с частичным выполнением работы на дому.

Психолог *Соловьева* М.Е. Соловьева

**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.

Согласно Определению Верховного Суда РФ от 11.05.2011 № 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 № 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 № 181-ФЗ).

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 № ВАС-11395/12 по делу № А32-13713/11).

***Важно!*** Не квотируются рабочие места общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций (ч. 3 ст. 21 Закона № 181-ФЗ).

Чтобы определить размер квоты в конкретном регионе, работодателю нужно обратиться к закону субъекта РФ (ч. 1 ст. 21 Закона № 181-ФЗ).

**закон Смоленской области от 14.10.2004 № 57-з «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов»**

Статья 1

1. Установить работодателям, осуществляющим деятельность на территории Смоленской области, численность работников которых превышает 100 человек, квоту для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.

2. Установить работодателям, осуществляющим деятельность на территории Смоленской области, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, квоту для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности работников.

Статья 2

Настоящий областной закон вступает в силу с 1 января 2005 года.

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

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов в том числе обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах (п. 1 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ);

- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с выданной им ИПРА (ИПР) (п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ, ст. 224 ТК РФ);

- представлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов (п. 3 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ). 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. Это следует из ч. 1 ст. 22 Закона № 181-ФЗ.

Минимальное количество таких рабочих мест определяется органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации субъекта РФ в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов. Этот вывод можно сделать на основании ч. 2 ст. 22 Закона № 181-ФЗ.

**В соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.11.2009 № 706 «ОБ УСТАНОВЛЕНИИ МИНИМАЛЬНОГО КОЛИЧЕСТВА СПЕЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ»**

В соответствии со [статьей 22](consultantplus://offline/ref=5166FCC958A6DC8A75FBEBF896D1480EB13BA2EABECD5B2016D96A2F5583F58F423A2AFD08774413VCdFJ) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" Администрация Смоленской области постановляет:

Установить для предприятий, учреждений и организаций, действующих на территории Смоленской области, минимальное [количество](#P26) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной областным [законом](consultantplus://offline/ref=5166FCC958A6DC8A75FBF5F580BD1504B531FFE0BFC2507E4B863172028AFFD8V0d5J) "О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов" квоты для приема на работу инвалидов согласно приложению.

МИНИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО

СПЕЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ,

УСТАНАВЛИВАЕМОЕ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ,

ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ТЕРРИТОРИИ

СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность  работников предприятий, учреждений и  организаций, действующих на территории  Смоленской области (чел.) | Устанавливаемое минимальное  количество специальных  рабочих мест для  трудоустройства инвалидов  (ед.) |
| От 101 (включительно) до 200 (включительно) | 1 |
| От 201 (включительно) до 300 (включительно) | 2 |
| От 301 (включительно) до 400 (включительно) | 3 |
| От 401 (включительно) до 500 (включительно) | 4 |
| От 501 (включительно) до 600 (включительно) | 5 |
| От 601 (включительно) до 700 (включительно) | 6 |
| От 701 (включительно) до 800 (включительно) | 7 |
| От 801 (включительно) до 900 (включительно) | 8 |
| От 901 (включительно) до 1000 (включительно) | 9 |
| Свыше 1000 | 10 |

Следует учитывать, что Департамент вправе (абз. 2 пп. 6 п. 1 ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 № 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.

В случае неисполнения обязанностей по обеспечению занятости инвалидов работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

**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 № 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.

**Постановление Администрации Смоленской области от 05.05.2015 № 272 «Об утверждении Порядка представления работодателями информации 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов»** определяет механизм представления работодателями информации.

Действие настоящего Порядка не распространяется на территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы государственной власти Смоленской области, органы местного самоуправления муниципальных образований Смоленской области.

Информация представляется работодателями, осуществляющими деятельность на территории Смоленской области в центр занятости населения либо его структурное подразделение, расположенные на территории соответствующего муниципального района (городского округа) Смоленской области по месту нахождения (месту жительства) работодателя.

При принятии локальных нормативных актов, содержащих сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов, а также локальных нормативных актов о внесении изменений в указанные акты работодатель в течение месяца с момента их принятия представляет заверенные копии указанных локальных нормативных актов в соответствующий центр занятости населения (его структурное подразделение).

Информация представляется на бумажном носителе непосредственно при обращении в центр занятости населения (его структурное подразделение), по почте, включая электронную почту, или посредством средств факсимильной связи и заверяется личной или простой электронной подписью работодателя или его представителя.

Информация может быть передана работодателем в центр занятости населения по телефону при условии представления указанной информации в течение 5 рабочих дней на бумажном носителе.

**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 5 000 до 10 000 руб. | Статья 5.42 КоАП РФ |
| Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты | Должностное лицо | Штраф от 5 000 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 3 000 до 5 000 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. Виды и продолжительность отпусков, предоставляемых инвалидам (в том числе "чернобыльцам").

4. Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов.

5. Установление легкого труда для инвалидов.

Следует отметить, что согласно ст. 23 Закона № 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 абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона № 181-ФЗ 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 (абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Если с учетом сказанного продолжительность рабочего времени работника-инвалида будет отличаться от общих правил, регламентирующих режим рабочего времени у данного работодателя, в трудовой договор с таким работником должно быть включено условие о режиме его рабочего времени и времени отдыха. Данный вывод следует из абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

В зависимости от того, когда работник представил документы, подтверждающие инвалидность, включить указанное условие в трудовой договор можно при его заключении либо в процессе трудовой деятельности путем заключения с работником-инвалидом дополнительного соглашения к трудовому договору. Это следует из абз. 6 ч. 2 ст. 57, ч. 3 ст. 57, ст. 72 ТК РФ.

Необходимо обратить внимание на то, что если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования, которое проводится в порядке и сроки, указанные в разд. V Правил № 95, группа инвалидности установлена не будет, то оснований для продолжения предоставления ему гарантии, предусмотренной абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ и ч. 3 ст. 23 Закона № 181-ФЗ, также не будет. Тогда в трудовой договор следует внести изменения об установлении работнику нормальной продолжительности рабочего времени. Для этого можно заключить соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору, что следует из ст. 72 ТК РФ.

В данном случае рекомендуем запросить у работника справку, подтверждающую отсутствие у него инвалидности. Такая справка может быть выдана данному лицу по его желанию (абз. 3 п. 36 Правил № 95).

Подробнее об оформлении документов об установлении работникам сокращенного рабочего времени и сокращенной продолжительности ежедневной работы (смены) см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Рабочее время".

**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 подпись 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 подпись 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. Виды и продолжительность отпусков, предоставляемых инвалидам (в том числе "чернобыльцам")**

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона № 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 № 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 № 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 № 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 трудоустройства инвалидов. Этот вывод следует из ч. 1 ст. 22 Закона № 181-ФЗ. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (ч. 2 ст. 22 Закона № 181-ФЗ).

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 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 № 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).

Для оборудования (оснащения) специального рабочего места для конкретного инвалида (специальных рабочих мест для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности) работодателю следует (абз. 1 п. 2 Требований):

1) проанализировать потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места, в частности, на основании сведений, указанных в ИПРА (ИПР). Это следует из пп. "а" п. 2 Требований;

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места с учетом положений пп. "б" п. 2 Требований;

3) реализовать указанный перечень с учетом положений пп. "в" п. 2 Требований.

*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.

Узнать о том, что работнику-инвалиду необходим такой перевод, работодатель может из представленных этим работником документов, которые подтверждают его инвалидность. Сведения о противопоказанных условиях труда, а также о примерных условиях труда, в которых возможно осуществление инвалидом трудовой деятельности, содержатся, например, в ИПРА, выданной по ранее действовавшим формам, утвержденным Приказом Минтруда России от 31.07.2015 № 528н. Данная программа является обязательной для исполнения работодателем. Это следует из ч. 2 ст. 11, ч. 1 ст. 23, п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ.

Документы, подтверждающие инвалидность работника

Если представленные документы не позволяют работодателю определить, какой труд показан и противопоказан работнику-инвалиду, ему целесообразно воспользоваться Методическими рекомендациями по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

**ПЕРЕВОД РАБОТНИКА-ИНВАЛИДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ. УВОЛЬНЕНИЕ**

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

2. Увольнение 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, например, по унифицированной форме № Т-5, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1;

- вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.

Согласно п. 9 Правил № 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 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 № 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 № 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 № 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 № 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 № 125-ФЗ, Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" и Федеральным законом от 12.01.1996 № 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле".