

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 (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).

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.

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 Минтруда России от 13.06.2017 N 486н).

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 Российской Федерации 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.

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 ИПР.

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.

Если работник-инвалид может работать, но только с помощью других лиц, работодателю следует действовать в соответствии с рекомендациями в ИПР (например, переход на надомный труд).

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 составленное 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.

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.

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.

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).

Кроме того, инвалиды – «чернобыльцы» имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных 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 оплаты дополнительного отпуска работодатель должен выдать такому работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы и периода, за который предоставляется отпуск, подписанную руководителем организации и главным бухгалтером (с расшифровкой подписей) и заверенную печатью. Получатель

предъявляет указанную справку по месту жительства в орган социальной защиты населения. Данный порядок установлен Постановлением 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».

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, видеомониторами 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).

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 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).

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;
- в случае постоянного перевода вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.

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. Медицинские заключения оформляются в произвольной форме (за некоторыми исключениями, предусмотренными п. 19 Порядка) с проставлением штампа медицинской организации или на бланке медицинской организации (при наличии), подписываются врачами-специалистами, участвующими в вынесении медицинского заключения, руководителем медицинской организации, заверяются личными печатями врачей-специалистов и печатью медицинской организации (п. 14 Порядка).

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.

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

В соответствии с п. 14 Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 N 789 (далее – Правила № 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 Минздравсоцразвития РФ от 20.10.2005 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 законодательством.

Выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности и программа реабилитации пострадавшего в трехдневный срок после их оформления направляются работодателю (п. 25 Правил № 789).

Таким образом, документальным основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ является справка медико-социальной экспертизы (форма утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н) или выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности.

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

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».