



**Ракитянская районная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 7

ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ, ЕСЛИ РАБОТНИК СТАЛ ИНВАЛИДОМ?

Ракитное, 2015 г.

Каждая организация может столкнуться с ситуацией, когда ее сотрудник по каким-либо причинам становится инвалидом. Что делать в этом случае работодателю? Может ли такой сотрудник продолжить работу или он подлежит увольнению? Какие условия должен предоставить работодатель такому сотруднику? На все эти вопросы постараемся ответить в данной статье.

Вначале напомним, что 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](#) Закона N 181-ФЗ [<1>](#)). Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом устанавливаются Правительством РФ, в настоящее время они утверждены [Постановлением](#) от 20.02.2006 N 95 (далее - Порядок N 95). Согласно [п. 7](#) данного Порядка в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, обусловленного стойким расстройством функций организма, возникшего в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности. Инвалидность определяется медико-социальной экспертизой (далее - МСЭ), которая осуществляется исходя из комплексной оценки состояния организма на основе анализа клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых, психологических данных освидетельствуемого лица с использованием классификаций и критериев, разрабатываемых и утверждаемых в порядке, определяемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти ([ст. 7](#) Закона N 181-ФЗ).

[<1>](#) Федеральный [закон](#) от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

Обратите внимание! Решение учреждения медико-социальной экспертизы является обязательным для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности ([ст. 8](#) Закона N 181-ФЗ).

В соответствии с [п. 36](#) Порядка N 95 гражданину, признанному инвалидом, выдаются справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации. Порядок составления и формы справки и индивидуальной программы реабилитации (далее - ИПР) утверждены [Приказом](#) Минздравсоцразвития России N 1031н [<2>](#).

[<2>](#) [Приказ](#) от 24.11.2010 N 1031н "О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления" (вместе с [Порядком](#) составления форм справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы).

Из приведенных норм законодательства следует, что для подтверждения инвалидности работник должен представить следующие документы:

- [справку](#) медико-социальной экспертизы. Получив справку медико-социальной экспертизы от работника, работодатель должен проверить правильность ее оформления, в частности наличие всех необходимых данных. Обратите особое внимание на дату установления инвалидности, ее группу, срок, на который установлена инвалидность, и дату очередного освидетельствования (если инвалидность установлена не бессрочно);

- [индивидуальную программу](#) реабилитации инвалида. 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.

Обратите внимание! Согласно п. 9 Порядка N 95 инвалидность I группы устанавливается на два года, II и III групп - на один год. При очередном освидетельствовании работник, признанный инвалидом, получает новую справку. Однако он может быть и не признан инвалидом или ему может быть изменена группа инвалидности.

Следует обратить внимание на то, что согласно положениям ст. 11 Закона N 181-ФЗ ИПР обязательна для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями (в том числе работодателями) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. При этом сам работник-инвалид может отказаться от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей. В таком случае работодатель не несет ответственности за ее исполнение (абз. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ).

В названных документах содержатся обязательные для работодателя данные по ограничениям к труду, необходимым для работника.

Далее рассмотрим подробно действия работодателя в зависимости от группы инвалидности, установленной сотруднику. Согласно пп. "ж" п. 6 Классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1013н (далее - Приказ N 1013н), способность к трудовой деятельности - способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы - зависит от установления степени:

- 1-я степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

- 2-я степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

- 3-я степень - способность к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися ограничениями жизнедеятельности.

Обратите внимание! С 27.03.2012 начали действовать изменения, внесенные Приказом N 60н <3> в Приказ N 1013н. Согласно этим изменениям 3-я степень ограничения может указывать как на полную невозможность (противопоказанность) выполнения работы, так и на способность к выполнению отдельных видов работ при помощи других людей. Ранее эта степень означала, что работник трудиться не может. Таким образом, если работнику установлена 3-я степень ограничения, дальнейшие действия работодателя будут зависеть от информации, указанной в ИПР.

<3> Приказ Минздравсоцразвития России от 26.01.2012 N 60н "О внесении изменений в классификации и критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. N 1013н".

Работнику установили I группу инвалидности (со способностью к трудовой деятельности 3-й степени). Это значит, что работать он больше не в состоянии. Тогда работодатель может расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, - признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В этом случае работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка (ст. 178 ТК РФ).

Работника следует уволить в день представления работодателю справки об инвалидности, в соответствии с которой работник признан нетрудоспособным. Работодателю необходимо составить приказ по форме Т-8 или Т-8а <4> или произвольной и ознакомить сотрудника под роспись. Приведем фрагмент приказа об увольнении.

<4> **Постановление** Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

ПРИКАЗ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)			
В связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)			

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)			
справка об установлении инвалидности серии Основание (документ, МСЭ-2013 N 00133 от 19.11.2013 номер, дата):-----			
заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.			
Главный			
врач Залетнева Е.Г. Залетнева			
Руководитель организации	-----	-----	-----
	должность	личная подпись	расшифровка подписи
С приказом (распоряжением)	Золотова	20	11 13
работник ознакомлен	-----	"--"	----- 20-- г.
	личная подпись		

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

Работнику установили II или III группу инвалидности. Если он не желает работать, то должен подать заявление об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), поскольку у него так называемая рабочая группа инвалидности. В этой ситуации можно оформить увольнение и по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Выходное пособие такому работнику не предусмотрено.

Если же работник-инвалид желает продолжить работу, работодателю следует ознакомиться с условиями труда, которые рекомендованы такому работнику в индивидуальной программе реабилитации. Как работодателю поступать далее, зависит от того, что именно указано в ИПР. Здесь возможны варианты.

Условия, в которых трудился работник до наступления инвалидности, полностью соответствуют рекомендациям экспертов, изложенным в ИПР. В этом случае ничего менять не надо, работник будет выполнять прежнюю работу.

Если условия, в которых трудился работник, не соответствуют рекомендациям ИПР, то согласно ст. 224 ТК РФ работодатель обязан создать для инвалида условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Обратите внимание! Согласно [ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. При этом не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, продолжительности ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Если согласно рекомендациям ИПР работнику-инвалиду требуется изменить условия труда без перемены каких-либо условий трудового договора, то работодателю необходимо пересмотреть условия, в которых тот трудится, способы выполнения работы или уменьшить нормы труда - выработки, обслуживания, если они установлены.

К сведению. В настоящее время действуют Гигиенические [требования](#) к условиям труда инвалидов (Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09), утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30. Это обязательные требования к условиям труда, производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, производственной среде, сырью, медицинскому обслуживанию и санитарно-бытовому обеспечению работающих инвалидов в целях охраны их здоровья.

Если согласно рекомендациям ИПР работнику-инвалиду необходимо изменить условия трудового договора (возможно, потребуется перевести его на другую работу), то работодатель все эти изменения должен зафиксировать в трудовом договоре.

Согласно [ст. 73](#) ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, но только с его письменного согласия.

Предложение о переводе, а также согласие либо несогласие работника оформите произвольно. Обычно согласие или несогласие (отказ) работник фиксирует на самом предложении. Приведем пример предложения о переводе.

ГЦПС МЛПУ "Женская консультация N 20"	Медицинской сестре Т.Н. Золотовой
г. Нижний Новгород	20 ноября 2013 г.
Предложение N 7 о переводе на другую работу	
Уважаемая Татьяна Николаевна!	
<p>В соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК РФ на основании медицинского заключения серии МСЭ-2013 N 123456 от 20.11.2013 и рекомендаций, изложенных в индивидуальной программе реабилитации инвалида от 20.11.2013, Вы подлежите переводу на другую работу, не противопоказанную вам по состоянию здоровья. Уведомляем вас о том, что Вы вправе:</p> <ul style="list-style-type: none">- согласиться с переводом на другую работу. На сегодня имеются следующие вакансии: регистратор - оклад 4500 руб., лаборант - оклад 5500 руб. В случае согласия Вы сможете продолжить работу в организации на условиях, определенных соглашением об изменении условий ранее заключенного с вами трудового договора от 12.05.2006 N 23/к;- отказаться от перевода на другую работу. В случае отказа Вы подлежите увольнению в порядке, предусмотренном п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.	
Главный врач	Залетнева Е.Г. Залетнева

С предложением о переводе на другую работу ознакомлен(а) 20.11.2013	
Золотова	Т.Н. Золотова
С переводом на должность лаборанта согласна.	
Золотова	Т.Н. Золотова

Обращаем ваше внимание на то, что при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе 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.

Если сотрудник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, тот обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить сотрудника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы зарплата сотруднику не начисляется (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором).

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 по [п. 8 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ. При увольнении по указанному основанию необходимо выплатить сотруднику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ст. 178](#) ТК РФ).

Отметим, что трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы также прекращается по [п. 8 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ. При этом работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы зарплата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Какие льготы положены работнику, который стал инвалидом?

Трудовым законодательством установлены льготы и гарантии для сотрудников-инвалидов:

- **сокращенная продолжительность рабочего времени.** Согласно [ст. 94](#) ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Однако следует помнить, что независимо от медицинского заключения для работников, являющихся инвалидами I или II группы, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю ([ст. 92](#) ТК РФ). Помните, что сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная законодательством для работников-инвалидов, является для них полной нормой труда и поэтому не влечет уменьшения оплаты труда. Работникам, которым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, различные надбавки стимулирующего характера также должны выплачиваться в полном объеме. Такие разъяснения представлены в Письмах ФНС России от 31.08.2010 [N ШС-37-](#)

[3/10304@](#), Минздравсоцразвития России от 11.05.2006 N 12918/МЗ-14;

- **ограничение работы в ночное время.** Согласно [ст. 96](#) ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;

- **ограничение сверхурочной работы.** В силу [ст. 99](#) ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Кроме этого, инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы;

- **ограничение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.** Привлечение инвалидов в данные дни осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья ([ст. 113](#) ТК РФ);

- **удлиненный ежегодный отпуск.** В соответствии со [ст. 115](#) ТК РФ общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. В данной [статье](#) сказано, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Согласно [ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;

- **дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.** В [ст. 128](#) ТК РФ предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Однако данной [статьей](#) установлено, что работодатель обязан работающим инвалидам на основании их письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.