Документ предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 06.06.2022 г. |

 **По вопросу:** Работник - машинист ППУ, получил инвалидность - 1 группа 3 степень, в ИПР ничего по условиям труда не прописано, ограничений нет, нельзя тепло, ультрафиолет и тд. По должности пункт условий труда 3,1. Может ли он продолжать работать вахтовым методом по своей должности?

 **Сообщаем:**

|  |
| --- |
|  «…Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").**Подкласс 3.1 относится к 3-му классу, то есть к вредным условиям труда** (ч. 4 ст. 14 Федерального закона N 426-ФЗ)…»*{Вопрос: Нужно ли учитывать работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены по результатам СОУТ к вредным с подклассом 3.1, при исчислении квоты для приема на работу инвалидов? (Консультация эксперта, 2022) {КонсультантПлюс}}* «…Если работник не лишен трудоспособности, то у работодателя оснований для расторжения трудового договора нет. Кроме того, если **для работодателя индивидуальная программа реабилитации (ИПР) работника является обязательной для соблюдения, то для самого инвалида ИПР носит рекомендательный характер**. Он вправе отказаться от конкретного вида реабилитационного мероприятия, ее формы или объема либо от всей программы в целом.Вместе с тем **условия труда на рабочем месте, предназначенном для инвалида, не должны быть вредными**.Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, которое выдано в установленном порядке, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу соответствующую требованиям его индивидуальной программы реабилитации (ИПР). Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо при отсутствии у работодателя соответствующей работы, в т.ч. работы, соответствующей требованиям его ИПР, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ…»*Источник: {Вопрос: Работнику установлена I группа инвалидности, степень ограничения способности к трудовой деятельности - 3-я. В ИПРА не указано, что он не может работать. .. ("****Сайт "Онлайнинспекция.РФ****", 2022) {КонсультантПлюс}}*«…**Критерием для установления I группы инвалидности является нарушение здоровья человека** с четвертой степенью выраженности стойких нарушений функций организма человека (в диапазоне от 90 до 100%), обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами (п. 11 Классификаций и критериев).Способность к трудовой деятельности - это способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы.**Третья степень ограничения способности к трудовой деятельности - это способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма** (пп. "ж" п. 7 Классификаций и критериев).**Из указанных положений следует, что третья степень ограничения способности к трудовой деятельности не означает, что работник однозначно не может трудиться. Факт полной утраты профессиональной трудоспособности должен быть подтвержден в ИПРА (индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида),** форма которой утверждена Приказом Минтруда России от 13.06.2017 N 486н (далее - Приказ N 486н).В данной форме должна быть сделана соответствующая отметка степени ограничения в графе "Способность к трудовой деятельности" (п. 21 Приложения N 2 к Приказу N 486н), а также в ИПРА есть разделы "Рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами" и "Рекомендуемые условия труда".ИПРА разрабатывается на срок, соответствующий сроку установленной группы инвалидности (п. 8 Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида и индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (Приложение N 1 к Приказу N 486н)), либо делается запись: "Бессрочно" (п. 18.6 Приложения N 2 к Приказу N 486н).Таким образом, **указания в ИПРА третьей степени ограничения способности к трудовой деятельности недостаточно, чтобы считать работника полностью неспособным к трудовой деятельности, так как данная степень все-таки предполагает способность инвалида к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц**…»*Источник: {Вопрос: Правомерно ли прекращение трудового договора с работником, которому установлена I группа инвалидности, степень ограничения способности к трудовой деятельности - третья, если в ИПРА не указано, что он не может работать? (****Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл****., 2022) {КонсультантПлюс}}* «…**Из-за медицинских противопоказаний ему может потребоваться перевод на другую работу. А вот уволить работника только по причине того, что он является инвалидом 1 группы, нельзя**…»*Источник:* ***Готовое решение: Какие особенности труда установлены для работника с инвалидностью 1 группы*** *(КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*«…**Убедиться в том, что работнику нужен перевод, вы можете на основании** **медицинского заключения****, выданного в установленном** **порядке** **после медицинского обследования (****ч. 1 ст. 73** **ТК РФ).****Это может быть, например, медицинское** **заключение** **по результатам периодического медосмотра, медицинское** **заключение****, которое выдано работнику по результатам экспертизы профпригодности**, программа реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, справка об установлении инвалидности работника, индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА), выданная федеральным государственным учреждением медико-социальной экспертизы…Сверьте информацию из медицинского документа о противопоказанных видах работ и (или) производственных факторах, рекомендации о доступных видах труда с теми функциями, которые работник выполняет, и факторами, которые на него влияют.**Если работник представил документы об инвалидности, обратите внимание на установленные нарушения здоровья, ограничения основных категорий жизнедеятельности и проверьте, совпадает ли его работа с теми видами деятельности, которые рекомендуются при таких нарушениях и ограничениях**…»*Источник:* ***Готовое решение: Как уволить работника, которому нужен перевод на другую работу по медицинским показаниям (по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)*** *(КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*«…**Если у вас есть подходящая работа, соответствующая рекомендациям в медзаключении, переведите работника с его согласия на такую работу (****ч. 1 ст. 73** **ТК РФ).** Перевод оформите как обычно: заключите соглашение о переводе, а также издайте приказ о переводе (например, по форме N Т-5), а если перевод постоянный, внесите запись в трудовую книжку (в случае ее ведения), заполните и представьте в ПФР форму "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)" в соответствии с Порядком заполнения формы СЗВ-ТД, утвержденным Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п (ст. ст. 66.1, 72 ТК РФ, п. 4 Порядка ведения и хранения трудовых книжек).**При переводе инвалида на нижеоплачиваемую работу сохраните за ним средний заработок по прежней должности в течение одного месяца со дня перевода. Если перевод связан с тем, что работник повредил здоровье на работе (например, получил трудовое увечье, профзаболевание), выплачивайте средний заработок до того, как ему установят стойкую утрату трудоспособности, или до выздоровления (****ст. 182** **ТК РФ).****Также вы можете, не изменяя должности (не переводя работника), уточнить некоторые его обязанности** с учетом рекомендаций медицинского заключения. Для этого достаточно заключить дополнительное соглашение и отразить в нем эти изменения. Это следует из ч. 1 ст. 15, ст. 72, ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ…**Если подходящей работы нет**, то работника-инвалида придется уволить либо отстранить от работы на срок, указанный в медзаключении (если требовался перевод не больше чем на четыре месяца), а руководителя (его заместителя), главного бухгалтера - на согласованный с ним срок (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ)…»*Источник:* ***Готовое решение: Какие особенности труда установлены для работника с инвалидностью 1 группы*** *(КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}* |

**Для поиска информации по вопросу**

 **использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**«работник получил инвалидность 1 группа вредные условия труда»**

**«может ли инвалид работать во вредных условиях труда»**

**«медицинский осмотр при переводе инвалида на другую работу»**

**«первая группа инвалидности третья степень ограничения»**

**Полезные документы:**

 *("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021) {КонсультантПлюс}*

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда" отменены Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов". Во вновь утвержденных СП 2.2.3670-20 отсутствуют ранее действовавшие безусловные противопоказания для трудоустройства инвалидов в условиях труда, характеризующихся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство, и условиях труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений. Согласно п. 3.3 СП 2.2.3670-20 в отношении рабочих мест инвалидов хозяйствующий субъект лишь обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов, которая может содержать рекомендацию по условиям труда следующего содержания: доступны виды трудовой деятельности в любых условиях труда, но выполнение трудовой деятельности может быть затруднено. В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Согласно Национальному стандарту РФ ГОСТ Р 57958-2017 "Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности", п. 4.3, противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно: физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.); химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны); биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности); физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе; нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем). Вместе с тем согласно примечанию к данному ГОСТу (раздел 2) при пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов (сводов правил) в информационной системе общего пользования - на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет или по ежегодному информационному указателю "Национальные стандарты", который опубликован по состоянию на 1 января текущего года, и по выпускам ежемесячного информационного указателя "Национальные стандарты" за текущий год. Если заменен ссылочный стандарт (документ), на который дана недатированная ссылка, то рекомендуется использовать действующую версию этого стандарта (документа) с учетом всех внесенных в данную версию изменений. Если заменен ссылочный стандарт (документ), на который дана датированная ссылка, то рекомендуется использовать версию этого стандарта (сводов правил) с указанным выше годом утверждения (принятия). Если после утверждения настоящего стандарта в ссылочный стандарт (документ), на который дана датированная ссылка, внесено изменение, затрагивающее положение, на которое дана ссылка, то это положение рекомендуется применять без учета данного изменения. Если ссылочный стандарт (документ) отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, рекомендуется применять в части, не затрагивающей эту ссылку. Таким образом, представляется, что безусловное ограничение по трудоустройству инвалидов на рабочие места с условиями труда, характеризующимися наличием вредных производственных факторов, также не применяется и в действующем законодательстве не предусмотрено. Возможно ли трудоустройство инвалидов на рабочие места с условиями труда с наличием вредных производственных факторов и какими нормативными правовыми актами регулируется данный вид трудовых правоотношений в части запрета на трудоустройство (ограничения к труду)?

**Ответ:** **Условия труда на рабочем месте, на котором занят инвалид, также должны соответствовать** **индивидуальной программе** **реабилитации.**

**Правовое обоснование:** Согласно п. 4.2 Р 2.2.2006-05 "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005) вредные условия труда (3-й класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство. 3-я степень 3-го класса (3.3) - условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии.

Согласно ст. 224 ТК РФ в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

По ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" индивидуальная программа реабилитации инвалида - разработанный на основе решения уполномоченного органа, осуществляющего руководство федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя 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.

02.03.2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 03.06.2022** |  |

**Какие особенности труда установлены для работника с инвалидностью 1 группы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Особенность труда инвалида 1 группы в том, что, например, ему может потребоваться специальное рабочее место, может быть противопоказана определенная работа. Поэтому учитывайте, в частности, требования ИПРА или ИПР (если у работника она оформлена по старой форме).Такому работнику устанавливается сокращенное рабочее время (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной зарплаты, а также полагается удлиненный отпуск (не менее 30 календарных дней). Информацию о рабочем времени и отпуске укажите в трудовом договоре.Из-за медицинских противопоказаний ему может потребоваться перевод на другую работу. А вот уволить работника только по причине того, что он является инвалидом 1 группы, нельзя. |  |

**Оглавление:**

1. [Какую работу можно поручить работнику - инвалиду 1 группы](#P15)

2. [Как оборудовать рабочее место для работника - инвалида 1 группы](#P38)

3. [Какой режим рабочего времени может быть установлен работнику - инвалиду 1 группы](#P43)

4. [Какое время отдыха должно быть у работника - инвалида 1 группы](#P53)

5. [В каких случаях требуется перевод на другую работу работника - инвалида 1 группы](#P60)

6. [Какие дополнительные основания для увольнения работников - инвалидов 1 группы предусмотрены](#P68)

**1. Какую работу можно поручить работнику - инвалиду 1 группы**

Перечень работ, противопоказанных работникам - инвалидам 1 группы, не установлен законом. Вы самостоятельно на основании медицинских документов об инвалидности определяете, какую работу можете поручить такому работнику.

Для этого воспользуйтесь информацией из представленных работником медицинских документов:

* справки об инвалидности;
* индивидуальной программы реабилитации или абилитации (ИПРА) или индивидуальной программы реабилитации (ИПР). Инвалид может представить вам такие программы, в том числе и по старым формам, которые действовали на момент выдачи ИПРА (ИПР) работнику. Руководствуйтесь ими с учетом срока, на который они разработаны.

В справке могут быть указаны ограничения по характеру и условиям труда, что следует из п. 9 Порядка составления форм справки об установлении инвалидности.

Рекомендуемые условия труда и рекомендации о противопоказанных и доступных видах труда вы можете увидеть в ИПРА или ИПР.

Если инвалид принес ИПР или ИПРА, выданную до 12.08.2017, то там такая информация отражена в специальных разделах.

ИПРА, выданные в период с 12.08.2017 по 31.12.2018, не содержат рекомендаций об условиях труда, противопоказанных и доступных видах труда (Письмо Минтруда России от 29.01.2018 N 2716/2018). В такой ситуации при выборе инвалиду работы целесообразно воспользоваться Методическими рекомендациями по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

В ИПРА, выдаваемые с 01.01.2019, включены рекомендации об условиях труда, противопоказанных видах труда. Любые виды труда, не отмеченные в графе "Рекомендации о противопоказанных видах трудовой деятельности", допустимы для такого инвалида. Это указано в сноске.

Сравните рекомендации в медицинских документах с тем функционалом, который вы предполагаете поручить инвалиду. Исключите те трудовые обязанности, которые ему противопоказаны. Например, перемещение тяжестей, работа с большой физической нагрузкой и т.д. (абз. 28 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

Обратите внимание, что вы вправе отказать инвалиду в приеме на определенную должность, работу по которой он не может выполнять в связи с состоянием здоровья (абз. 5, 6 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

**Инвалида 1 группы вы можете направить в командировку**, если это не запрещено ему по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ИПРА (ИПР)). Вам потребуется получить письменное согласие работника на командировку, предварительно письменно предупредив его о праве отказаться от нее (ч. 2 ст. 167 ТК РФ).

При направлении инвалида в поездку вам необходимо обеспечивать ему условия труда, которые предусмотрены его ИПРА (ИПР). Это следует из ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ и ч. 1 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов.

**1.1. Что учитывать при заключении трудового договора с работником - инвалидом 1 группы**

Трудовой договор с работником - инвалидом 1 группы составьте как обычно: укажите место работы, условия труда на рабочем месте и другие сведения и условия, указанные в ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ. Как и с другими, с таким работником обычно заключают бессрочный трудовой договор, что следует из ч. 1, 2 ст. 58 ТК РФ.

**Срочный трудовой договор с инвалидом** 1 группы тоже можно заключать. Но, как и с другими работниками, - только в предусмотренных законом случаях. Например, можете заключить срочный трудовой договор по соглашению с инвалидом 1 группы, которому медицинским заключением рекомендована работа временного характера (ч. 2 ст. 58, ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Дополнительно учтите следующее.

Обязанности указывайте, учитывая рекомендации, которые даны [выше](#P15).

Отразите также рабочее время и отпуск инвалида в трудовом договоре, так как они отличаются от установленных по вашей организации (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

[Рабочее время](#P43) инвалида - сокращенное, оно не влияет на размер зарплаты, ее выплачивайте в полном размере. А ежегодный [отпуск инвалида](#P53) - удлиненный.

**2. Как оборудовать рабочее место для работника - инвалида 1 группы**

При оборудовании рабочего места работника - инвалида 1 группы вам следует руководствоваться его ИПРА (ИПР) (абз. 28 ч. 3 ст. 214, ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ, ч. 2 ст. 11, ч. 1 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов, п. 3.3 СП 2.2.3670-20).

В ИПРА (ИПР) проверьте, нет ли требования создать специальное рабочее место для инвалида. Для этого есть специальная графа. Учитывайте рекомендации ИПРА (ИПР), а также Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

В них подробно рассказано, как организовать такое место. Например, для инвалида по слуху оборудуйте специальное рабочее место визуальными индикаторами, которые преобразуют звуковые сигналы в световые, а речевые - в текстовую бегущую строку. Это нужно для того, чтобы работник мог беспрепятственно найти свое рабочее место и выполнять работу. Таким же образом нужно оснастить рабочее место, если такой работник работает на компьютере (пп. "а", "б" п. 7 Основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов).

**3. Какой режим рабочего времени может быть установлен работнику - инвалиду 1 группы**

Установите работнику - инвалиду 1 группы режим работы не более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).

Дополнительно сверьтесь с ИПРА (ИПР) - есть ли там дополнительные ограничения по продолжительности рабочего дня (смены) (ч. 1 ст. 94, абз. 28 ч. 3 ст. 214, ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ).

Зарплату не уменьшайте, ее нужно выплачивать в полном размере (ч. 3 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов). Учтите, что инвалида можно привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные (нерабочие праздничные) дни, только если это не запрещено медицинским заключением. Но для этого вам нужно запросить у работника письменное согласие и уведомить его о праве отказаться (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ, ч. 4 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).

**4. Какое время отдыха должно быть у работника - инвалида 1 группы**

Работнику - инвалиду 1 группы предоставьте:

1. ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 2 ст. 115 ТК РФ, ч. 5 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов);
2. отпуск за свой счет до 60 календарных дней в году, если работник-инвалид письменно попросит вас об этом (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Кроме того, если у вас трудится инвалид-чернобылец, предоставьте ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Также ему положено 14 календарных дней "специального" дополнительного оплачиваемого отпуска, который за некоторыми исключениями оплачивает ПФР (вы должны лишь оформить такой отпуск) (ч. 1 ст. 5.1, п. 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1).

В остальном время отдыха инвалида не отличается от времени отдыха других работников. Он так же, как и все, имеет право на обеденный перерыв, выходные дни и другие виды времени отдыха, указанные в ст. 107 ТК РФ.

**5. В каких случаях требуется перевод на другую работу работника - инвалида 1 группы**

Вам может потребоваться перевести работника на другую работу, если у него ухудшилось состояние здоровья и он не может выполнять прежнюю работу, о чем сказано в представленном им медицинском заключении.

**Если у вас есть подходящая работа**, соответствующая рекомендациям в медзаключении, переведите работника с его согласия на такую работу (ч. 1 ст. 73 ТК РФ). Перевод оформите как обычно: заключите соглашение о переводе, а также издайте приказ о переводе (например, по форме N Т-5), а если перевод постоянный, внесите запись в трудовую книжку (в случае ее ведения), заполните и представьте в ПФР форму "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)" в соответствии с Порядком заполнения формы СЗВ-ТД, утвержденным Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п (ст. ст. 66.1, 72 ТК РФ, п. 4 Порядка ведения и хранения трудовых книжек).

При переводе инвалида на нижеоплачиваемую работу сохраните за ним средний заработок по прежней должности в течение одного месяца со дня перевода. Если перевод связан с тем, что работник повредил здоровье на работе (например, получил трудовое увечье, профзаболевание), выплачивайте средний заработок до того, как ему установят стойкую утрату трудоспособности, или до выздоровления (ст. 182 ТК РФ).

**Также вы можете, не изменяя должности (не переводя работника), уточнить некоторые его обязанности** с учетом рекомендаций медицинского заключения. Для этого достаточно заключить дополнительное соглашение и отразить в нем эти изменения. Это следует из ч. 1 ст. 15, ст. 72, ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ.

Такой механизм чаще всего используют, когда речь идет о переводе инвалида на так называемый "легкий труд", когда именно такую формулировку указывает медицинское учреждение в заключении.

**Если подходящей работы нет**, то работника-инвалида придется [уволить](#P68) либо отстранить от работы на срок, указанный в медзаключении (если требовался перевод не больше чем на четыре месяца), а руководителя (его заместителя), главного бухгалтера - на согласованный с ним срок (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ).

**6. Какие дополнительные основания для увольнения работников - инвалидов 1 группы предусмотрены**

Специальных оснований для увольнения в связи с тем, что ваш работник является инвалидом 1 группы, нет.

Если по медзаключению инвалид нуждается во временном переводе на другую работу больше чем на четыре месяца или в постоянном переводе, а у вас нет подходящей для него работы (или он отказывается от ваших предложений), прекратите трудовой договор по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

Руководителя (его заместителей) и главного бухгалтера вы можете уволить по этому основанию независимо от того, на какой срок им требуется перевод (ч. 4 ст. 73 ТК РФ).

Если работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности, о чем есть медицинское заключение, прекратите трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

 *("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021) {КонсультантПлюс}*

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** **В компании работник получил справку об инвалидности первой группы. Согласно карте реабилитации установлены третья степень ограничения способности к трудовой деятельности** и нарушение функции верхних и нижних конечностей. Нетрудоспособность в справке не указана. Работник занимал должность бухгалтера и по факту не может продолжать работу, перевести нам ее некуда. Можно ли на основании справки об инвалидности уволить такого работника по мед. показаниям, если прямого ограничения мед. документами не установлено?

**Ответ:** **Увольнение работника - инвалида 1 группы по медицинским показаниям производится в следующих случаях:**

**если на основании медицинского заключения он признан полностью неспособным к дальнейшей работе;**

**если он отказался от перевода на другую работу, подходящую ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, или в связи с отсутствием такой работы у вас.**

**Если такого медицинского заключения работнику не выдано, вы не вправе его уволить.**

**Правовое обоснование:** Статья 73 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, 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, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, 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 соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

25.08.2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 03.06.2022** |  |

**Какие особенности режима рабочего времени инвалидов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Чтобы правильно урегулировать рабочее время инвалида, руководствуйтесь медицинским заключением - им может быть ограничен рабочий день. Дополнительно учтите ограничения для инвалидов 1 и 2 группы - они могут работать не более 35 часов в неделю.Проверьте, нет ли в медицинском заключении противопоказаний к работе ночью, сверхурочно, в выходные (нерабочие праздники). Если есть, привлекать к такой работе нельзя. Если нет, запросите дополнительно письменное согласие (без него к работе не привлекайте).Не советуем устанавливать ненормированный рабочий день, в частности, если ограничена продолжительность работы инвалида.В остальном у него режим работы, как и у других работников. Так, можете установить ему неполное рабочее время. |  |

**Оглавление:**

1. [Есть ли особенности продолжительности рабочего времени инвалида](#P17)

2. [Есть ли особенности установления инвалиду неполного рабочего времени](#P37)

3. [Есть ли особенности в установлении инвалиду ненормированного рабочего дня](#P50)

4. [Есть ли особенности работы инвалида в ночное время, сверхурочно, в выходной (нерабочий праздничный день)](#P59)

5. [Риски при нарушении установления режима рабочего времени инвалида](#P79)

**1. Есть ли особенности продолжительности рабочего времени инвалида**

Да, есть.

Рабочее время инвалида 1 или 2 группы закон ограничил максимум 35 часами работы в неделю. Но зарплата не уменьшается. К инвалиду 3 группы такое ограничение рабочего времени не применяется. У него, как у обычного работника, должно быть в неделю не больше 40 рабочих часов (ч. 2 ст. 91, ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).

Дополнительно сверьтесь с ИПРА (индивидуальной программой реабилитации или абилитации) (ИПР (индивидуальной программой реабилитации)) работника. Возможно, там указаны дополнительные ограничения по продолжительности рабочего дня (смены). Если они есть, составьте график работы работника так, чтобы не нарушать эти ограничения (ч. 1 ст. 94, ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени инвалида можно также сократить, если установить ему неполное рабочее время. Но, как правило, это делается уже по договоренности с работником - для вас это обязательно не всегда (подробнее об этом [ниже](#P37)).

**1.1. Нужно ли установить сокращенное рабочее время, если инвалид отказывается от ИПРА**

Да, нужно, если у вас есть документ, подтверждающий установление работнику 1 или 2 группы инвалидности (например, справка об установлении инвалидности). Дело в том, что установить таким работникам сокращенное рабочее время вы обязаны независимо от того, хочет или нет работник соблюдать свою ИПРА (ИПР) (ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).

**2. Есть ли особенности установления инвалиду неполного рабочего времени**

Нет, особенностей нет.

Работнику-инвалиду неполное рабочее время устанавливайте так же, как и обычному работнику. То есть в большинстве случаев такой режим работы вы согласовываете с работником совместно. Лишь некоторым работникам не получится отказать в установлении неполного рабочего времени. И это не связано с их инвалидностью. Например, это касается одного из родителей ребенка до 14 лет. Таким работникам режим работы установите с учетом их пожеланий и ваших условий работы (ч. 1, 2 ст. 93 ТК РФ).

**3. Есть ли особенности в установлении инвалиду ненормированного рабочего дня**

Нет, по закону особенностей нет. Но в целом все же не рекомендуем устанавливать инвалиду ненормированный рабочий день, если нет такой необходимости. А если все же нужно установить ему такой режим и он при этом не против, возьмите у него письменное согласие об этом и предусмотрите возможность отказаться от такого режима в любое время.

Есть мнение, что работнику - инвалиду 1 или 2 группы нельзя установить ненормированный рабочий день из-за того, что у него сокращенное рабочее время. Такой подход отражен в Докладе с руководством по соблюдению обязательных требований, а также разъяснением новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2019 года (утв. Рострудом), Письме Минтруда от 30.05.2019 N 14-2/ООГ-3899, а также встречается в судебной практике. Но в законе такого ограничения нет. Сокращенное рабочее время - это установленная работнику продолжительность работы, а ненормированный рабочий день наряду со сверхурочной работой - это работа за пределами этого времени. При этом [привлекать сверхурочно](#P59) работника-инвалида обычно можно при соблюдении специальных условий (ст. 97, ч. 5 ст. 99, ч. 1 ст. 101 ТК РФ).

Но чтобы по возможности избежать лишних споров с контролирующими органами или самим работником-инвалидом из-за установления ему ненормированного рабочего дня, советуем:

* не устанавливать такой режим инвалиду, в том числе 3 группы, если он относится к тем, кого запрещено привлекать к сверхурочной работе;
* по возможности не устанавливать ненормированный рабочий день, если есть ограничение по [продолжительности работы инвалида](#P17) (в том числе инвалида 3 группы);
* предусмотреть в документе, которым определен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем согласно ч. 1 ст. 101 ТК РФ, что инвалидам ненормированный рабочий день не устанавливается. Есть практика, подтверждающая правомерность введения такого ограничения внутри организации (см., например, Кассационное определение Московского городского суда от 23.10.2015 N 4г/2-10554/2015).

Если вы все-таки рискнете установить инвалиду ненормированный рабочий день, то помните, что его ни в коем случае нельзя устанавливать, если инвалиду по соглашению сторон установлен неполный рабочий день. Это следует из ч. 2 ст. 101 ТК РФ.

**4. Есть ли особенности работы инвалида в ночное время, сверхурочно, в выходной (нерабочий праздничный день)**

Да, есть.

Инвалида можно привлекать к работе в ночное время, сверхурочно, в выходные (нерабочие праздничные дни), только если это не запрещено ему медицинским заключением. Но для этого вам нужно запросить у работника письменное согласие. А также нужно письменно (под подпись) уведомить его о праве отказаться от такой работы (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ, ч. 4 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).

Обратите внимание: если у работника-инвалида рабочее время выпадает на ночные часы и он не дает письменного согласия на работу в ночное время, меняйте ему график работы, исключая ночные часы (иначе есть [риски](#P79)).

Также учтите, если работник - инвалид 1 или 2 группы согласился работать в ночное время, то дополнительно сокращать на час продолжительность его работы ночью не нужно. Это следует из ч. 1 ст. 92, ч. 2, 3 ст. 96 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов.

**5. Риски при нарушении установления режима рабочего времени инвалида**

За нарушения, допущенные при установлении режима рабочего времени инвалида, возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Например, если не установите неполное рабочее время обратившемуся к вам с такой просьбой инвалиду - родителю ребенка до 14 лет;
* административная ответственность по ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Например, если привлечете инвалида к работе ночью, притом что у него есть медицинские противопоказания к работе в ночное время.