

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ПРАВА ИНВАЛИДОВ (КВОТЫ)

- Признание лица инвалидом
- Классификация групп инвалидности и степеней способности к трудовой деятельности
- Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов
- Режим и оплата работы, отпуск инвалидов, условия их труда
- Перевод работника-инвалида на другую работу. Увольнение

ПРИЗНАНИЕ ЛИЦА ИНВАЛИДОМ

1. Признание лица инвалидом
2. Документы, подтверждающие инвалидность работника

1. Признание лица инвалидом

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты (ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", далее - Закон N 181-ФЗ).

Признание гражданина инвалидом осуществляет бюро медико-социальной экспертизы на основании Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 "О порядке и условиях признания лица инвалидом" (далее - Правила N 95).

Для этого проводится медико-социальная экспертиза, при которой комплексно оценивается состояние организма гражданина с использованием классификаций и критериев, предусмотренных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 N 1013н (далее - Классификации и критерии N 1013н).

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:

- I группы - на 2 года,
- II и III групп - на 1 год (п. 9 Правил N 95).

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

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

В п. 13 Правил N 95 указан перечень граждан, которым группа инвалидности устанавливается на неопределенный срок.

Следует обратить внимание на то, что возможны случаи признания работника

инвалидом без ограничения трудоспособности. А вот ограничение трудоспособности всегда влечет установление инвалидности.

2. Документы, подтверждающие инвалидность работника

Статьей 65 ТК РФ установлен исчерпывающий перечень документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора. В этом перечне нет упоминания о документах, подтверждающих факт инвалидности работника.

Однако в указанной статье содержится оговорка о том, что в отдельных случаях Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора.

Например, при приеме на государственную гражданскую или муниципальную службу кандидат представляет медицинскую справку (п. 7 Указа Президента РФ от 01.02.2005 N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации").

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 N 984н утверждена учетная форма 001-ГС/у "Заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу РФ и муниципальную службу или ее прохождению".

Из изложенного можно сделать вывод, что при приеме на работу, не связанную с государственной гражданской или муниципальной службой, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.

Форма такого уведомления законодательством не предусмотрена, поэтому данное уведомление может быть сделано в свободной устной или письменной форме. Можно также приложить документы, подтверждающие инвалидность работника и необходимые для получения льгот и гарантий:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 N 1031н);

- индивидуальную программу реабилитации инвалида, далее - ИПР (образец формы утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 N 379н).

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

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

Получив справку медико-социальной экспертизы от работника, работодатель должен проверить правильность ее оформления, в частности наличие всех необходимых данных.

Следует обратить внимание на то, что согласно положениям 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.

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. Отказ может быть сделан в любое время в свободной письменной форме, поскольку законодательством РФ формы такого отказа не предусмотрено.

См. образец заявления работника-инвалида об отказе от ИПР.

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 абз. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ.

КЛАССИФИКАЦИЯ ГРУПП ИНВАЛИДНОСТИ И СТЕПЕНЕЙ СПОСОБНОСТИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Условия и причины признания лица инвалидом
2. Классификации и критерии, используемые при установлении лицам степеней способности к трудовой деятельности и групп инвалидности
 - 2.1. Классификация степеней способности к трудовой деятельности
 - 2.1.1. Действия работодателя при предъявлении работником документов об установлении инвалидности
 - 2.2. Классификация групп инвалидности
 - 2.3. Классификация степеней утраты профессиональных трудоспособностей
 - 2.3.1. Расчет страховых выплат и подготовка документов, необходимых для назначения этих выплат

1. Условия и причины признания лица инвалидом

Условиями признания гражданина инвалидом согласно Правилам N 95 являются:

- нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;
- ограничение жизнедеятельности (полная или частичная утрата гражданином способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью);
- необходимость в мерах социальной защиты, включая реабилитацию.

Наличие одного из указанных условий не является достаточным основанием для признания гражданина инвалидом.

Причины инвалидности определяются учреждениями медико-социальной экспертизы в соответствии с разъяснением Министерства труда и социального развития РФ от 15.04.2003 N 1 "Об определении федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы причин инвалидности". При этом применяются следующие формулировки, предусмотренные законодательством РФ:

- общее заболевание;
- инвалид с детства;
- профессиональное заболевание;
- трудовое увечье;
- военная травма;
- заболевание, полученное в период военной службы;
- заболевание, полученное при исполнении обязанностей военной службы

(служебных обязанностей) в связи с аварией на Чернобыльской АЭС;

- заболевание радиационно обусловленное, полученное при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей) в связи с аварией на Чернобыльской АЭС;

- заболевание, связанное с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

- заболевание, полученное при исполнении иных обязанностей военной службы (служебных обязанностей), связанное с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

- заболевание, связанное с аварией на ПО "Маяк";

- заболевание, полученное при исполнении иных обязанностей военной службы (служебных обязанностей), связанное с аварией на ПО "Маяк";

- заболевание, связанное с последствиями радиационных воздействий;

- заболевание (травма, увечье, контузия, ранение), полученное при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей), связанное с непосредственным участием в действиях подразделений особого риска.

В частности, такая причина инвалидности, как "общее заболевание", определяется, когда инвалидность явилась следствием различных заболеваний или увечий, но не стоит в прямой зависимости от профессионального заболевания, трудового увечья, военной травмы.

Причина инвалидности "профессиональное заболевание" определяется гражданам, инвалидность которых наступила вследствие острых и хронических профессиональных заболеваний (отравлений). Указанная причина определяется как по прямым последствиям профессионального заболевания, так и по его осложнениям. Для определения подобной причины инвалидности должен быть представлен акт о случае профессионального заболевания.

"Трудовое увечье" определяется гражданам, инвалидность которых наступила вследствие повреждения здоровья, связанного с несчастным случаем на производстве. Указанная причина инвалидности устанавливается как по прямым последствиям несчастного случая на производстве, так и по различным его осложнениям и последствиям, отдаленным по времени от несчастного случая, независимо от срока обращения лица в учреждение медико-социальной экспертизы.

Когда отсутствуют документы о профессиональном заболевании, трудовом увечье, военной травме и пр., лицу устанавливается причина инвалидности "общее заболевание". Однако если указанные документы будут представлены, то причину инвалидности поменяют на причину, соответствующую новым документам.

Следует обратить внимание на то, что информация о причинах инвалидности работника также имеет значение для работодателя, поскольку в определенных случаях влияет на объем мер социальной защиты, предоставляемых инвалиду.

В частности, работникам, ставшим инвалидами в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Подробнее о предоставлении указанным лицам дополнительного оплачиваемого отпуска см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты)".

2. Классификации и критерии, используемые при установлении лицам степеней способности к трудовой деятельности и групп инвалидности

В Классификациях и критериях N 1013н содержатся классификации основных видов нарушений функций организма, а также основных категорий жизнедеятельности человека и степени выраженности ограничений этих

категорий. Кроме того, в указанном документе перечислены критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан, определяющие условия установления групп инвалидности.

При комплексной оценке различных показателей, характеризующих стойкие нарушения функций организма человека, выделяются 4 степени их выраженности:

- 1 степень - незначительные нарушения,
- 2 степень - умеренные нарушения,
- 3 степень - выраженные нарушения,
- 4 степень - значительно выраженные нарушения.

К основным категориям жизнедеятельности человека относятся:

- способность к самообслуживанию;
- способность к самостоятельному передвижению;
- способность к ориентации;
- способность к общению;
- способность контролировать свое поведение;
- способность к обучению;
- способность к трудовой деятельности.

При комплексной оценке различных показателей, характеризующих ограничения основных категорий жизнедеятельности человека, выделяются 3 степени их выраженности.

Степень ограничения основных категорий жизнедеятельности человека определяется исходя из оценки их отклонения от нормы, соответствующей определенному периоду (возрасту) биологического развития человека.

Таким образом, понятие "группа инвалидности" отличается от другого понятия - "степень способности к трудовой деятельности". Этих степеней также существует три, но порядок установления отличается. При установлении группы инвалидности учитывается оценка показателей способности к трудовой деятельности с учетом имеющихся профессиональных знаний, умений и навыков.

2.1. Классификация степеней способности к трудовой деятельности

Согласно пп. ж) п. 6 Классификаций и критериев N 1013н способность к трудовой деятельности делится на три степени.

1 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.

Такие инвалиды выполняют работу в обычных условиях труда по основной профессии с уменьшением объема производственной деятельности не менее чем в два раза, снижением тяжести труда не менее чем на два класса. При невозможности продолжать работу по основной профессии в обычных условиях труда (токари, столяры, каменщики, слесари и т.п.) такие работники могут быть переведены на другую работу более низкой квалификации.

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

Эта степень способности к выполнению трудовой деятельности предполагает, что работник-инвалид, скорее всего, может работать только на предприятиях со специально созданными условиями труда.

Например, инвалид по зрению может выполнять работу секретаря при условии оснащения персонального компьютера специальным программным обеспечением.

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

Эта степень назначается самым тяжелым больным. Предполагается, что инвалид, имеющий 3 степень, неспособен к трудовой деятельности, либо может выполнять некоторые виды работ при помощи других людей.

Например, инвалиды-колясочники или лица с детским церебральным параличом могут быть программистами, консультантами, писателями.

Приведенные выше критерии определения способности к трудовой деятельности не являются абсолютными и имеют оценочный характер. Они опираются на экспертную и врачебную практику, научные знания и теории. Эксперты учреждений медико-социальной экспертизы при определении различных способностей инвалида к трудовой деятельности опираются, в том числе, на возможность его взаимодействия с другими людьми в трудовых отношениях.

Вышеуказанные характеристики большей частью носят декларативный характер, отсутствуют методические экспертные материалы, доступные для публичного ознакомления заинтересованных лиц (в том числе самих работников и работодателей), что наводит на мысль о том, что в своей практической деятельности эксперты руководствуются исключительно собственным пониманием.

При приеме на работу гражданина-инвалида, а также в случае получения от работника уведомления об установлении ему инвалидности, следует в обязательном порядке выяснить, какая степень способности к выполнению трудовой деятельности ему установлена.

Если работнику установлена 3 степень (невозможность (противопоказанность) осуществления любой трудовой деятельности) и данный работник предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, продолжение трудовой деятельности этого работника исключается.

Подробнее об увольнении работника-инвалида см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты)".

Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

Подробнее об особенностях режима и оплаты работы, предоставления отпуска и создания условий труда инвалидов см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты)".

Однако следует помнить, что работник вправе не сообщать работодателю о наличии у него (установлении ему) инвалидности, а также вправе отказаться от исполнения (реализации) своей ИПР полностью или частично (в части регулирования труда).

Важно! Если работодатель при отсутствии у него информации об инвалидности работника, а также при отказе работника от ИПР не соблюдает данные по ограничениям к труду, установленные в ИПР, оснований для его привлечения к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда не имеется, так как административная ответственность наступает при виновном нарушении закона (ст. 1.5 КоАП РФ).

2.1.1. Действия работодателя при предъявлении работником документов об установлении инвалидности

Работодатель может узнать о том, что его работник является инвалидом, как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Важно! Работник может не сообщать работодателю об инвалидности или отказаться от реализации своей ИПР на основании абз. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ.

В этом случае нет оснований для привлечения работодателя к административной ответственности, поскольку такая ответственность наступает при виновном нарушении закона (ст. 1.5 КоАП РФ).

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

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

Важно! С 27.03.2012 в классификации и критерии степеней способности к трудовой деятельности внесены изменения (Приказ Минздравсоцразвития России от 26.01.2012 N 60н).

С этой даты 3 степень ограничения может указывать как на полную невозможность (противопоказанность) выполнения работы, так и на способность выполнения отдельных видов работ при помощи других людей. Ранее эта степень означала, что работник трудиться не может.

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

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

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

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

2.2. Классификация групп инвалидности

Согласно п. п. 8 - 10 Классификаций и критериев N 1013н критерием для определения I группы инвалидности является нарушение здоровья человека со стойким значительно выраженным расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению одной из следующих категорий жизнедеятельности или их сочетанию и вызывающее необходимость его социальной защиты:

- способности к самообслуживанию 3 степени;
- способности к передвижению 3 степени;
- способности к ориентации 3 степени;
- способности к общению 3 степени;
- способности контролировать свое поведение 3 степени;
- способности к обучению 3 степени;
- способности к трудовой деятельности 3 степени.

Таким образом, учитывая, что инвалидам I группы устанавливается 3 степень способности к трудовой деятельности, указанные лица, как правило, неспособны к труду.

Критерием для установления II группы инвалидности является нарушение здоровья человека со стойким выраженным расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению одной из следующих категорий жизнедеятельности или их сочетанию и вызывающее необходимость его социальной защиты:

- способности к самообслуживанию 2 степени;
- способности к передвижению 2 степени;
- способности к ориентации 2 степени;
- способности к общению 2 степени;
- способности контролировать свое поведение 2 степени;
- способности к обучению 2 степени;
- способности к трудовой деятельности 2 степени.

Исходя из изложенного, инвалиды II группы, которым установлена способность к трудовой деятельности 2 степени, могут работать в специально созданных условиях труда, в частности на специализированных предприятиях.

Критерием для определения III группы инвалидности является нарушение здоровья человека со стойким умеренно выраженным расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению способности к трудовой деятельности 1 степени или ограничению следующих категорий жизнедеятельности в их различных сочетаниях и вызывающее необходимость его социальной защиты:

- способности к самообслуживанию 1 степени;
- способности к передвижению 1 степени;
- способности к ориентации 1 степени;
- способности к общению 1 степени;
- способности контролировать свое поведение 1 степени;
- способности к обучению 1 степени.

Таким образом, инвалиды III группы, имеющие способность к выполнению трудовой деятельности 1 степени, могут работать в обычных условиях труда по основной профессии с уменьшением тяжести, напряженности и (или) уменьшением объема работы. В случае же невозможности в обычных условиях труда продолжать работу по основной профессии работники-инвалиды III группы могут быть переведены на другую работу более низкой квалификации.

2.3. Классификация степеней утраты профессиональных трудоспособностей

Правительство РФ Постановлением от 16.10.2000 N 789 утвердило Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (далее - Правила N 789). Это было сделано в соответствии с п. 3 ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ).

Согласно п. 2 Правил N 789 степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается в процентах на момент освидетельствования пострадавшего, исходя из оценки потери способности осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с критериями определения степени утраты профессиональной трудоспособности.

Освидетельствование пострадавшего проводится в учреждении медико-социальной экспертизы. Гражданам, получившим увечье не при исполнении трудовых обязанностей, степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается учреждениями судебно-медицинской экспертизы (п. 4 Правил N 789).

Степень утраты профессиональной трудоспособности 100% устанавливается, если пострадавший не в состоянии работать вследствие резко выраженного нарушения функций организма и для выполнения любых видов профессиональной деятельности, даже в специально созданных условиях, имеются абсолютные противопоказания.

Степень утраты профессиональной трудоспособности от 70 до 90% устанавливается, если пострадавший может выполнять работу лишь в специально созданных условиях.

Степень утраты профессиональной трудоспособности от 40 до 60% устанавливается, когда пострадавший может продолжать профессиональную деятельность с выраженным снижением квалификации либо с уменьшением объема выполняемой работы или выполнять профессиональную деятельность более низкой квалификации.

Степень утраты профессиональной трудоспособности от 10 до 30% устанавливается, если пострадавший может продолжать профессиональную деятельность с умеренным или незначительным снижением квалификации, либо с уменьшением объема выполняемой работы, либо при изменении условий труда, влекущих снижение заработка, или если выполнение его профессиональной деятельности требует большего напряжения, чем прежде.

Приказом Минздравсоцразвития России от 20.10.2005 N 643 (далее - Приказ N 643) утверждены формы документов о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах:

- выписка из акта освидетельствования, пересылаемая страхователю (работодателю) или страховщику,
- справка о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах, выдаваемая работнику.

Установление степеней утраты профессиональной трудоспособности от 10% (минимальный уровень) до 100% (максимальный уровень) влечет обязательства исполнительного органа Фонда социального страхования РФ (ФСС России) произвести страховые выплаты и дополнительные расходы по этому виду обязательного социального страхования.

Важно! В письме ФСС России от 08.11.2001 N 02-18/07-7930 содержатся

разъяснения, согласно которым обеспечение по страхованию в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности менее 10% либо более 100% не отвечает нормам, определенным в Правилах N 789, и должно быть прекращено как незаконно назначенное с уведомлением получателя о причинах отказа и оформлением приказа.

2.3.1. Расчет страховых выплат и подготовка документов, необходимых для назначения этих выплат

Виды обеспечения работников по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусмотрены ст. 8 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ). В частности, обеспечение по страхованию осуществляется в виде ежемесячных и единовременных страховых выплат.

Данные суммы в соответствии со ст. 10 Закона N 125-ФЗ назначаются и выплачиваются застрахованному лицу (работнику) страховщиком (органом ФСС России), если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата работником профессиональной трудоспособности.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются работникам не позднее одного календарного месяца со дня назначения. Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются в течение всего периода стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Следует обратить внимание на то, что не влекут уменьшения размера страховых выплат все пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая, не засчитывается также заработок, полученный работником после наступления страхового случая.

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты работником профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете ФСС России на очередной финансовый год. Это следует из ст. 11 Закона N 125-ФЗ.

Размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается в соответствии со ст. 12 Закона N 125-ФЗ и определяется как доля среднего месячного заработка работника, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

Следовательно, работодателю необходимо рассчитать средний заработок работника при назначении ежемесячных страховых выплат.

При расчете размера утраченного заработка учитываются:

- суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров, - если с них начислялись (предусматривались) страховые взносы страховщику;

- выплаченные пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам - за период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам;

- все виды заработка - в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

При исчислении среднемесячного заработка работника, направленного

страхователем (работодателем) для работы за пределы территории РФ, учитываются как суммы заработка по основному месту работы, так и суммы заработка, начисленные в иностранной валюте (если на них начислялись страховые взносы). При этом суммы заработка, начисленные в иностранной валюте, пересчитываются в рубли по курсу Центрального банка России, установленному на день назначения ежемесячной страховой выплаты.

Порядок расчета среднемесячного заработка зависит от того, отработал работник у страхователя (работодателя) 12 месяцев или нет. Если работник отработал более 12 месяцев, то для расчета общую сумму его заработка за 12 месяцев (с учетом начисленных в расчетном периоде премий), предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, следует разделить на 12. Если работа продолжалась менее 12 месяцев, то общая сумма заработка за фактически проработанное число месяцев делится на число этих месяцев.

При подсчете среднемесячного заработка не полностью проработанные работником месяцы заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

Разъяснения о порядке установления расчетного периода при исчислении ежемесячных страховых выплат в том случае, когда работник проработал у работодателя более 12 месяцев, даны в письме ФСС России от 26.11.2002 N 02-18/07-8240. В частности, там поясняется, что для расчета среднего месячного заработка должен быть взят календарный 12-месячный период, предшествовавший наступлению страхового случая, утрате либо снижению трудоспособности работника. Если в течение этого срока имел место перерыв трудовой деятельности, средний месячный заработок определяется путем деления заработка за фактически проработанное время на число месяцев, за которое взят заработок.

Также ФСС России в письме от 27.06.2005 N 02-18/06-5674 поясняет, что из расчета среднего заработка нужно исключить время отпуска и начисленные работнику за этот период выплаты (отпускные). Такой вывод сделан на основании ст. 114 ТК РФ, в соответствии с которой на время ежегодного отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. По мнению ФСС России, время отпуска не является временем, когда работник фактически осуществлял трудовую деятельность, следовательно, время отпуска, а также начисленные за него суммы подлежат исключению из расчетного периода.

Если период работы, повлекшей повреждение здоровья, составил менее одного полного календарного месяца, ежемесячная страховая выплата исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого следующим образом: сумма заработка за проработанное время делится на число проработанных дней, и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год.

По желанию работника средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Когда страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, по желанию работника учитывается его заработок до окончания срока действия данного договора либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее законодательно установленной величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России.

Если до наступления страхового случая у работника в заработке произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана

устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда работника), то при подсчете его среднего месячного заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

Для назначения вышеуказанных страховых выплат работник подает в ФСС России по месту регистрации заявление и предоставляет необходимые документы (их заверенные копии):

- акт о несчастном случае на производстве (по форме Н-1, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 N 73) или акт о профессиональном заболевании (по форме, предусмотренной приложением к Положению о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967);

- справку о среднем месячном заработке за период, выбранный для расчета ежемесячных страховых выплат в соответствии с положениями Закона N 125-ФЗ;

- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности работника;

- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации работника;

- документ, подтверждающий нахождение работника в трудовых (гражданско-правовых) отношениях с работодателем (копия трудовой книжки и (или) трудового договора между работником и работодателем; копия гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу работника);

- извещение лечебно-профилактического учреждения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);

- заключение центра профессиональной патологии о наличии профессионального заболевания;

- документы, подтверждающие расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации работника, предусмотренной пп. 3 п. 1 ст. 8 Закона N 125-ФЗ;

- документ, подтверждающий факт нахождения на иждивении или установление права на получение содержания;

- программы реабилитации.

Следует отметить, что перечень документов, необходимых для назначения страховых выплат, определяется территориальным отделением ФСС России для каждого страхового случая.

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, которые работодатель должен предоставлять в органы службы занятости

3. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов

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

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

Квота - это минимальное количество рабочих мест, на которые должны быть приняты инвалиды (Определение Верховного Суда РФ от 11.05.2011 N 92-Г11-1, Определение Свердловского областного суда от 06.09.2011 по делу N 33-12240/2011).

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается, если численность работников организации превышает 100 человек. Ее размер составляет от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников организации (ч. 1 ст. 21 Закона N 181-ФЗ). При этом расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

Важно! Не квотируются рабочие места общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций (ч. 2 ст. 21 Закона N 181-ФЗ).

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

Например, ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25 установлено, что по городу квота составляет 2,5 процента к среднесписочной численности работников.

В г. Москве и Московской области ее размер равен 2 процентам (ч. 1 ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 N 90, ч. 2 ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 N 53/2008-ОЗ).

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

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

2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов

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

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

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

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

Кроме того, работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, если такая обязанность установлена на региональном уровне. Специальные рабочие места - это рабочие места, которые требуют дополнительных мер по организации труда с учетом индивидуальных

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

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

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

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

- проводить проверки с целью контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- выдавать предписания, обязательные для исполнения.

Порядок проведения таких проверок установлен Административным регламентом исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 01.11.2011 N 1314н).

Подробнее о правах и обязанностях работодателя при проведении проверок см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Проверка деятельности организации. Обязательные документы".

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

2.1. Сведения, которые работодатель должен представлять в органы службы занятости

Работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости сведения о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1).

С 08 марта 2013 г. в дополнение к указанным сведениям работодатель обязан также сообщать сведения о рабочих местах, которые были созданы или выделены для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих данные о таких рабочих местах (ст. 1 Федерального закона от 23.02.2013 N 11-ФЗ).

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

Поэтому перед подачей таких сведений рекомендуем уточнить в региональном центре занятости форму и срок их предоставления.

Например, в г. Москве сведения о выполнении установленной квоты подаются по форме, которая приведена на сайте www.trud.mos.ru в разделе "Направления деятельности" (подраздел "Квотирование рабочих мест").

См. образец заполнения формы N 1 "Сведения о вакантных рабочих местах (должностях) для трудоустройства граждан в счет квоты" (для работодателей Московской области).

См. образец заполнения формы N 2 "Сведения о выполнении установленной квоты по приему на работу инвалидов" (для работодателей Московской области).

3. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов

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

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

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

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

Например, в г. Москве размер штрафа за неисполнение обязанности по

созданию или выделению квотируемых рабочих мест составит (ст. 2.2 Кодекса г. Москвы об административных правонарушениях, утвержденного Законом г. Москвы от 21.11.2007 N 45):

- для руководителя - от 3000 до 5000 руб.;
- для организации - от 30 000 до 50 000 руб.

РЕЖИМ И ОПЛАТА РАБОТЫ, ОТПУСК ИНВАЛИДОВ, УСЛОВИЯ ИХ ТРУДА

1. Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы
2. Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время
3. Отпуск, предоставляемый инвалидам
4. Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда инвалидов
5. Установление легкого труда для инвалидов

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

1. Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы

Согласно положениям ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

Сохранение полной оплаты труда означает, что если работнику-инвалиду установлен месячный оклад в соответствии с занимаемой должностью, то за полностью проработанный месяц (несмотря на то что за этот период им проработано меньше часов, чем предусмотрено нормальной продолжительностью рабочего времени) он получит зарплату в размере этого оклада. Следовательно, его часовая тарифная ставка выше часовой тарифной ставки работника, не являющегося инвалидом.

При этом различные надбавки стимулирующего характера также должны выплачиваться инвалидам в полном объеме (письмо Минздравсоцразвития России от 11.05.2006 N 12918/МЗ-14).

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

Если работник организации в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, то 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).

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

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.

Подробнее об установлении неполного рабочего времени 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 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.

Подробнее о привлечении к сверхурочным работам см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Рабочее время".

См. образец заполнения уведомления работнику, имеющему право отказаться от сверхурочной работы.

См. образец заполнения уведомления о привлечении к сверхурочной работе.

См. образец письменного согласия работника на привлечение к сверхурочной работе.

См. образец заполнения приказа.

3. Отпуск, предоставляемый инвалидам

Согласно ст. 23 Закона N 181-ФЗ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней.

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.

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.

Подробнее о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Отпуск".

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику-инвалиду по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (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 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС").

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

4. Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда

инвалидов

Гигиенические требования к условиям труда инвалидов устанавливаются СП 2.2.9.2510-09 (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30). В этом документе содержатся общие требования к особенностям организации рабочего места для инвалидов в зависимости от заболевания, ставшего причиной инвалидности.

Согласно п. 4.1 названного документа проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должны осуществляться с учетом:

- профессии;
- характера выполняемых работ;
- степени инвалидности;
- характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности;
- уровня специализации рабочего места;
- механизации и автоматизации производственного процесса.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками; исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации (ИПР).

5. Установление легкого труда для инвалидов

В Трудовом кодексе РФ не содержится четкого определения понятия "легкий труд". Однако в ст. 224 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии отдельным категориям работников, в частности нуждающимся по состоянию здоровья в переводе на легкий труд.

Учитывая содержание данной статьи, таким работникам гарантировано ограничение на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время, а также сверхурочных работ.

Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (далее - Перечень N 163).

Таким образом, если в индивидуальной программе реабилитации (ИПР), содержание которой обязательно для работодателя, имеются лишь общие указания о необходимости перевода работника на "более легкую работу", то работодателю при выборе работы для перевода работника-инвалида, прежде всего, следует руководствоваться положениями Перечня N 163.

Подробнее о переводе работника-инвалида см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты)".

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА-ИНВАЛИДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ. УВОЛЬНЕНИЕ

1. Перевод работника-инвалида на другую работу в организации
2. Увольнение работника-инвалида
3. Особенности увольнения работника, потерявшего способность осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и

профзаболевания

1. Перевод работника-инвалида на другую работу в организации

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Отметим, что при переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

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

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

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

- вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.

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

Подробнее о порядке перевода работника см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Изменение условий трудового договора".

2. Увольнение работника-инвалида

Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Подробнее об увольнении работника в связи с его отказом от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

См. образец заполнения предложения другой работы.

См. образец заполнения отказа работника от перевода.

См. образец заполнения приказа.

См. образец заполнения записки-расчета.

См. образец заполнения трудовой книжки.

См. образец заполнения личной карточки.

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.

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).

Подробнее о порядке увольнения работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

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).

Подробнее о сокращении численности или штата работников см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

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

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

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

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

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

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

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

Подробнее о порядке увольнения работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Расторжение трудового договора".

См. образец заполнения приказа.

См. образец заполнения трудовой книжки.

См. образец заполнения личной карточки.

Подписано в печать

26.04.2013

Название документа

Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты)

Информация о публикации

Подготовлен специалистами АО "Консультант Плюс"