

«Крымская транспортная прокуратура разъясняет: Трудовые права инвалидов. Ответственность работодателя за нарушения прав инвалидов»

Труд инвалидов регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ), Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

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 другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (ч. 2 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Режим труда и отдыха инвалидов (продолжительность рабочего времени, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, в ночное время, к сверхурочной работе, время отдыха работающих инвалидов (отпуск)

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов определяется медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

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. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы. (ст.ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;

- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ),

На основании письменного заявления работника с инвалидностью работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Перевод, отстранение от работы и увольнение работника-инвалида на основании медицинского заключения

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 (ч. 1 ст. 73 ТК РФ).

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).

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) (ч. 2 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).

Гарантии работников-инвалидов при сокращении

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности работников или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, 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 подпадают под сокращение, работодатель им обязан 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).

Административная ответственность работодателя

За нарушение законодательства, регулирующего вопросы занятости, работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- по ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) - за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, а также за отказ со стороны должностного лица учреждения занятости в регистрации инвалида в качестве безработного;

- по ст. 19.7 КоАП РФ - за непредоставление или несвоевременное предоставление, а также предоставление в неполном либо искаженном виде в учреждение занятости сведений о работающих инвалидах и вакансиях для них.

За нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- по ст. 5.27 КоАП РФ - за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- по ст. 5.27.1. КоАП РФ - за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Крымская транспортная прокуратура

26.05.2021