



Информационный листок. Выпуск № 2 2019г.

**Особенности труда и отдыха инвалидов в образовательных организациях в
соответствие с действующим законодательством Российской Федерации.**

1. Какие государственные льготы и гарантии в части трудовых и связанных с ними прав должны быть учтены при составлении трудового договора и утверждении локальных нормативных актов, если для работы в организации принимается инвалид?

Особенности регулирования труда инвалидов установлены [Трудовым кодексом](#) РФ, а также [Федеральным законом](#) от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее - Закон N 181-ФЗ). На основании [ст. 92](#) ТК РФ, а также [ст. 23](#) Закон N 181-ФЗ для инвалидов I и II групп устанавливается **сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов** в неделю с сохранением полной оплаты труда (смотрите также [письмо](#) Минздрава РФ от 10.04.1998 N 2510/3308-98-32 "О льготах работающим инвалидам"). Следовательно, сокращенное рабочее время, установленное работнику-инвалиду I - II группы, является для него нормой рабочего времени, и такое уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормой, указанной в [ст. 91](#) ТК РФ, не влечет за собой уменьшения размера оплаты труда этого работника по сравнению с другими работниками, работающими на той же должности.

Исходя из положений [ст. 11](#), [ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ и [ст. 93](#), [ст. 94](#), [ст. 224](#) ТК РФ, если **продолжительность рабочего времени инвалида 3 группы оговорена в медицинском заключении, работодатель должен установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю такому работнику в пределах, установленных в медицинском заключении**. В этом случае оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом работа на условиях неполного рабочего времени не должна повлечь для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2. В организации работает инвалид, в соответствии с ТК его недельное рабочее время должно быть не более 35 часов. Как рассчитать нагрузку работника-инвалида при суммарном учете рабочего времени (сменный график работы), учетный период составляет год?

Норму рабочего времени в описанной ситуации необходимо рассчитать следующим образом: продолжительность рабочей недели (35 часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. Так как, согласно [ч. 3 ст. 91](#) ТК РФ порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В соответствии с [п. 1](#) "Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" (утв. [Приказом](#) Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н) норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В соответствии с [частью 2 статьи 112](#) Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего

праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха (в том числе для инвалидов).

3. В организации работают инвалиды 2 и 3 группы. После проведения специальной оценки условий труда рабочим местам, на которых работают инвалиды, присвоен класс вредности 3.1. Можно ли инвалидам продолжать выполнение трудовых обязанностей во вредных условиях труда? Или они подлежат сокращению?

В соответствии с Гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов. Санитарные правила. [СП 2.2.9.2510-09](#) противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы. Условия труда на рабочем месте, на котором занят инвалид, также должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации. Следовательно, работа с вредными условиями труда противопоказана инвалидам по состоянию здоровья даже при их согласии на такую работу.

В случае если условия труда на рабочем месте, на котором занят инвалид, будут признаны вредными, работодатель должен предложить инвалиду работу, подходящую ему по состоянию здоровья, а в случае его отказа или в случае отсутствия указанной работы - расторгнуть трудовой договор на основании [п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

4. Какой продолжительности отпуска предусмотрены для инвалидов?

[Частью пятой ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ установлено, что инвалидам любой группы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Соответственно, с момента установления инвалидности работник имеет право на ежегодный отпуск продолжительностью 30 дней. При этом законодательство не регламентирует порядок предоставления гарантий и льгот в ситуации, когда работодателю не было известно о факте установления работнику инвалидности. Кроме того, информирование работодателя об установлении инвалидности - это право работника, а не обязанность.

Так же на основании письменного заявления работника-инвалида работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году ([часть вторая ст. 128 ТК РФ](#)). Неоплачиваемый отпуск предоставляется работнику для освобождения от работы в дни, которые являются рабочими. Однако общий период отпуска надо исчислять в календарных днях. Работник-инвалид не ограничен в возможности использовать 60 дней отпуска без сохранения заработной платы, гарантированных законом, не целиком, а по частям в течение года, каждая из этих частей может приходиться только на рабочие дни. Тогда будет считаться, что работнику предоставлены несколько отпусков без сохранения заработной платы.

Внимание! В организациях, где работают инвалиды, все вышеназванные нормы законодательства должны быть прописаны в локальных – нормативных актах о режиме рабочего времени и оплате труда, а так же учтены при составлении ежегодного графика отпусков работников.

Надеемся, что данная информация будет своевременно доведена до сведения заинтересованных лиц и позволит избежать нарушений действующего законодательства.

[Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.](#)

Юристы обкома Профсоюза 8-8442-38-35-95, 38-97-62 obkom@ed-prof.ru