

Одним из часто задаваемых на консультациях вопросов является вопрос взаимодействия работника, которому установлена инвалидность, со своим работодателем. Часто работодатель требует от работника – инвалида предоставления ИПРА. Что делать в случае, если работник по каким-либо причинам не хочет предоставлять работодателю составленную для него ИПРА?

Статья 11 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее - Закон № 181-ФЗ) предусматривает, что индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА) имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

При этом ИПРА инвалида является обязательной для всех остальных государственных и муниципальных органов и организаций.

Действующее законодательство не содержит указаний на право или обязанность работодателя требовать от работника-инвалида предоставления документов, определяющих медицинские показания для его трудовой деятельности. Также законодательство не содержит требования об обязательном предоставлении и сроках предоставления ИПРА самим работником-инвалидом.

Поэтому, если работник не предоставляет работодателю ИПРА, работодатель обязан выполнять лишь общие требования законодательства, касающиеся условий труда всех инвалидов:

- устанавливать для работников, являющихся инвалидами I или II группы, сокращенную продолжительность рабочего времени, не превышающую 35 часов в неделю (часть первая ст. 92 ТК РФ, часть третья ст. 23 Закона N 181-ФЗ);
- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (часть вторая ст. 115 ТК РФ, часть пятая ст. 23 Закона N 181-ФЗ);
- предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (часть вторая ст. 128 ТК РФ);
- привлекать к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время только с согласия инвалида и при условии, что такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть пятая ст. 96, часть пятая ст. 99, часть седьмая ст. 113 ТК РФ, часть четвертая ст. 23 Закона N 181-ФЗ).

Поскольку эти требования определены законом, работодатель обязан обеспечить их соблюдение.

Если на основе ИПРА работник может с учетом состояния здоровья продолжать работу, работодатель обязан обеспечить ему необходимые условия труда (ст. 23 Закона N 181-ФЗ, ст. 224 ТК РФ). Кроме того, работодатель, в соответствии с частью второй ст. 212 ТК РФ, обязан соблюдать требования трудового законодательства о запрете поручения сотруднику работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.