**ИНВАЛИДЫ**

**Вопрос 1: У нас в организации квотируемое место для инвалида, предусмотрено 0,5 ставки консультанта. Правильно мы понимаем, что если мы примем работника на это место, у нас будет выполнена 1 квота?**

Ответ Онлайинспекции: Да, будет. По нашему мнению, если работник принят на неполный рабочий день, то должность по штатному расписанию уже заполнена.

**📌Вопрос 2: Если у нас компания в Москве, а мы примем в счет квоты дистанционного работника в Екатеринбурге (в этом городе у нас обособленного подразделения нет), то это будет считаться выполнением квоты по Москве, верно?**

Ответ Онлайнинспекции: По нашему мнению, специфика работы дистанционных работников не позволяет работодателю исполнить все установленные требования организации работы инвалидов, поэтому их прием на указанную работу в рамках квоты недопустим.

Вот здесь можно прочитать полные ответы инспекции - https://онлайнинспекция.рф/questions/view?id=163154

**Онлайнинспекция.рф: Вопрос № 151610 от 15.07.2021**

**Вопрос: Добрый день! Можно ли считать рабочее место квотированным, на котором работает инвалид, полностью отказавшийся от реабилитационных мероприятий согласно ИПРА?**

**Ответ**: Трудоустройство инвалидов в пределах установленной квоты производится работодателем самостоятельно или по направлениям органов службы занятости, а также по предложению общественных объединений инвалидов. Трудоустройству подлежат инвалиды, имеющие трудовые рекомендации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ИПР). **Если инвалид отказывается от реализации ИПР, работодатель не считается исполнившим обязанности по соблюдению квоты для приема на работу инвалидов.**

**Онлайнинспекция.рф: Вопрос №** 106786 от 19.02.2019

Вопрос: Для организации определено 6 рабочих мест в счет квоты для инвалидов. Можно ли включать рабочее место, на котором трудится инвалид, не предоставивший ИПР, (справка МСЭК предоставлена, установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и отпуск 30 дней), в число квотируемых мест? Или при отсутствии у работодателя возможности реализации мероприятий индивидуальной программы реабилитации инвалида такое рабочее место не принимается к учету квотируемых мест?

**Ответ**: Полагаем, что можно, поскольку законодательство устанавливает квоту для всех инвалидов, а не только для инвалидов, предоставивших ИПР.

**Онлайнинспекция.рф Вопрос № 110149 от 24.05.2019 10:23**

**Вопрос**: Добрый день! с связи с увеличением штата появилась необходимость создания специального рабочего места для трудоустройства инвалидов в соответствии с ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ. Вопрос, в соответствии с законом СК необходимо заквотировать 8 рабочих мест одно из них создать специальное. На предприятии уже трудоустроенны 8 инвалидов. **Вопрос, нужно ли создавать специальное рабочее место**, если все трудоустроенные инвалиды ИПР не предоставляли, в специальных рабочих местах не нуждаются?

**Ответ: Работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов**. При этом под специальным рабочим местом понимается конкретное рабочее место, оборудованное с учетом тех нарушений, которые имеет конкретный инвалид. Поэтому оборудовать специальное рабочее место для трудоустройства инвалида можно только в том случае, если работающему на данном рабочем месте (принимаемому на данное рабочее место) инвалиду требуется специальное оснащение рабочего места в силу его индивидуальных особенностей.

**Онлайнинспекция.рф Вопрос № 161713 от 01.03.2022**

**Вопрос**: Здравствуйте! Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на один год. Законно ли оформление инвалида по срочному трудовому договору, на период действия квоты, то есть на один год.

**Ответ**: Окончание действия выделенной работодателю квоты не является основанием для увольнения принятого в счет квоты инвалида.

**Онлайнинспекция.рф: №156932 от 12.11.2021**

**Вопрос** Добрый день. В субъекте установлена квота для трудоустройства инвалидов - 3 процента от среднесписочной численности работников. Для нашей организации это составляет 7 человек. Однако в нашей организации работает 11 инвалидов. Как правильно установить квоту в нашей ситуации и какое количество рабочих мест выделить. Как правильно составить локальный акт в нашем случае.

**Ответ**: Квота – минимальное количество рабочих мест инвалидов. Если у Вас работает 11 инвалидов, Вы выполняете требование законодательства.

**Онлайнинспекция.рф: Вопрос № 131891 от 11.06.2020**

Вопрос: Добрый день! Обязан ли работодатель принимать на квотируемое рабочее место инвалида пенсионного возраста или квота не распространяется на инвалидов, получающих пенсию по возрасту?

Ответ: Указанная Вами квота распространяется на инвалидов любого возраста и не имеет каких-либо ограничений.

**Онлайнинспекция.рф: Вопрос № 110075 от 22.05.2019**

**Вопрос**: Здравствуйте, подскажите, пожалуйста, считается ли выполненной квота для приёма на работу инвалидов, если инвалиды трудоустроены в компании на условии дистанционного труда? Также можно ли в счет квоты оформить инвалида по совместительству? И одновременно по совместительству и дистанционно? Спасибо.

**Ответ**: По нашему мнению, специфика работы дистанционных работников не позволяет работодателю исполнить все установленные требования организации работы инвалидов, поэтому их прием на указанную работу в рамках квоты недопустим.

По совместительству инвалид работать может.

**Онлайнинспекция.рф: Вопрос № 157194 от 17.11.2021, Вопрос № 110187 от 26.05.2019**

**Вопрос**: Добрый день. Подскажите, пожалуйста являются ли следующие случаи выполнением квоты: 1. Заключение дистанционного трудового договора с сотрудником с ограниченными возможностями? 2. Заключение дистанционного трудового договора с сотрудников с ограниченными возможностями, находящимся в другом регионе. Будет ли это считаться выполнением квоты по региону нахождения работодателя?

Ответ: Данный вопрос не урегулирован законодательством. По нашему мнению, заключение трудового договора с дистанционным работником-инвалидом не является выполнением квоты, поскольку специальное рабочее место работодателем для него не создано.

**Онлайнинспекция.рф Вопрос 154546 от 22.09.2021**

**Вопрос**: С 1 марта 2022 года квота для приёма на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой. Что влечет невыполнение квоты для работодателя?

**Ответ:** 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 влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

**Онлайнинспекция.рф Вопрос № 105832 от 28.01.2019**

**Вопрос**: В соответствии с Законом Рязанской области от 12.04.2011 N 26-ОЗ (ред. от 15.05.2018) "О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан на территории Рязанской области" – «Квотирование рабочих мест осуществляется для следующих категорий граждан, постоянно проживающих на территории Рязанской области: 1) инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду». Может ли центр занятости направить для трудоустройства в счет квоты инвалида, не имеющего индивидуальной программы реабилитации рекомендации к труду? Что делать работодателю, если для трудоустройства в счет квоты придет инвалид, не имеющий индивидуальной программы реабилитации рекомендации к труду?

**Ответ**: Работодателю следует принять данного работника на работу. Законодательством не предусмотрена обязанность работодателя требовать от трудоустроенных им инвалидов предоставления ИПР.

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 марта 2022 г. N 16-6/ООГ-686 О представлении работодателями сведений об имеющихся свободных вакансиях и иной информации**

**Вопрос**: В соответствии с абзацем третьим п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 все работодатели должны сообщать органам службы занятости о вакансиях, созданных только для инвалидов, или обо всех вакансиях?

**Ответ**: Согласно пункту 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о:

- наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей;

- созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Также сообщается, что постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. N 2576 утверждены Правила, которые регулируют порядок представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации".

В этой связи, работодатели обязаны ежемесячно предоставлять сведения об имеющихся свободных вакансиях и иную информацию в порядке, установленном данным постановлением.

Заместитель директора

Департамента занятости

населения и трудовой миграции

Д.А. Шамгунов

**Вопрос: Как поступить работодателю в случае снятия инвалидности с работника, должность которого создана в счет квоты специально для трудоустройства инвалидов, а теперь работник таковым не является?**

**Ответ:** <…> Учитывая тот факт, что квота устанавливается в целях обеспечения занятости инвалидов ([ст. 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394335&date=14.04.2022&dst=100157&field=134) Закона N 181-ФЗ), **в случае, когда после переосвидетельствования с работника инвалидность снимается, рабочее место, занимаемое этим работником, не будет считаться рабочим местом, на которое трудоустроен инвалид.** То есть численность фактически работающих инвалидов в организации в таком случае не будет соответствовать расчетному количеству рабочих мест для их трудоустройства.

Таким образом, в возникшей ситуации, руководствуясь положениями ст. 72 ТК РФ, работнику, не подтвердившему инвалидность, **работодатель может предложить другую имеющуюся в организации должность, а в случае отсутствия такой должности ввести ее в штатное расписание**. Если работник согласен с тем, что условия его трудового договора будут изменены в связи со снятием инвалидности, то стороны заключают дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании которого издается приказ о переводе работника на другую постоянную работу и вносится соответствующая информация в его трудовую книжку (в случае ее ведения), а также в сведения о трудовой деятельности (ст. ст. 66, 66.1 ТК РФ). На освободившуюся должность, введенную в счет квоты специально для трудоустройства инвалидов, принимается новый работник с инвалидностью.

**Если работник не согласен с изменением условий трудового договора и отказывается заключать дополнительное соглашение, то перевести его в принудительном порядке работодатель не вправе.**

**В таком случае в целях соблюдения требования о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов работодателю следует создать новое рабочее место для трудоустройства инвалидов** в счет установленной квоты путем внесения изменений в штатное расписание.

**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 **влечет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. <…>**

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2020 г. N 14-2/ООГ-17894.**

**Вопрос: Муж серьезно заболел и после операции оказался в состоянии комы. В больнице ему закрыли больничный, а также присвоили I группу инвалидности. По месту работы мужа жена представила больничный и справку МСЭ об инвалидности I группы. Но в справке не указано, что муж нетрудоспособен. Поскольку муж в коме, он не может выйти на работу и оформить необходимые документы. Вправе ли работодатель уволить мужа без выхода на работу? Если да, то как может быть оформлено увольнение и как можно получить трудовую книжку мужа?**

**Ответ**:

<…> Порядок действия работодателя при установлении работнику инвалидности зависит от группы инвалидности и степени способности к осуществлению трудовой деятельности, установленной учреждениями медико-социальной экспертизы. <…>

<…>

Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, является основанием для расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

<…>

**Единая форма медицинского заключения нормативными правовыми актами не предусмотрена.**

**Медицинское заключение может составляться в форме:**

- справки, подтверждающей установление группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности. Форма данной справки установлена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н. Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95. Гражданину, признанному инвалидом, помимо справки, подтверждающей факт установления инвалидности, в которой указывается группа инвалидности, выдается индивидуальная программа реабилитации;

- справки о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 20.10.2005 N 643 "Об утверждении форм документов о результатах установления федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах и рекомендаций по их заполнению";

- программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в соответствии с Постановлением Минтруда России от 18.07.2001 N 56 "Об утверждении временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания";

- заключения лечебно-профилактического учреждения, проводящего обязательный медицинский осмотр работника, выданного на основании положения о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников.

**После получения соответствующего медицинского заключения работодателю следует в письменной форме уведомить работника о переводе и предложить ему любую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.**

<…>

Согласно статье 8 Закона N 181-ФЗ **решение учреждения медико-социальной экспертизы является обязательным для исполнения** соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

<…>

В случае если в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида ему установлена **полная неспособность к труду, то с таким работником трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 83 Кодекса.**

**Если работнику установлена группа инвалидности с заключением МСЭ о возможности продолжения работы с ограничениями к трудовой деятельности, при этом работник не может выполнять работу в соответствии с занимаемой должностью и нуждается в переводе на другую работу, действия работодателя регламентируются статьей 73 Кодекса.**

Согласно части 1 статьи 73 Кодекса по предъявлении медицинского заключения работодатель обязан с письменного согласия работника перевести его на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, а в случае отказа от предложенной работы или отсутствия такой работы уволить по пункту 8 части первой статьи 77 Кодекса.

При увольнении по вышеуказанным основаниям написание заявления об увольнении работником не требуется.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора регламентирован статьей 84.1 Кодекса.

В соответствии с вышеуказанной статьей прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В соответствии с требованиями части 6 статьи 84.1 Кодекса в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Выдача трудовой книжки родственникам работника или иным третьим лицам нормами трудового законодательства не предусмотрена. <…>

Заместитель директора Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства Т.В. Маленко

**Вопрос: Работодатель в трудовом договоре работника - инвалида II группы установил ему 40-часовую рабочую неделю. Работник на такие условия согласился и трудовой договор подписал. Правомерны ли действия работодателя?**

**Ответ:** Действия работодателя по установлению в трудовом договоре работника - инвалида II группы 40-часовой рабочей недели, несмотря на согласие работника, неправомерны.

Ю.С. Таранова

Советник государственной

гражданской службы РФ

1 класса

Государственная инспекция труда

в Республике Карелия

01.10.2019

**Вопрос: Каков порядок увольнения работника в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом?**

**Ответ:** Работник вправе уволиться без отработки в случае невозможности продолжать работу в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом. В [трудовую книжку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&date=14.04.2022&dst=100026&field=134) работника вносится соответствующая запись об увольнении по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом.<…>

Подготовлено на основе материала

С.А. Терентьева

Министерство труда и

социальной защиты

Российской Федерации

02.09.2019

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 февраля 2022 г. N 13-4/10/В-2237 «Об организации взаимодействия федеральных учреждений медико-социальной экспертизы с пунктами временного размещения граждан в целях своевременного предоставления мер социальной защиты» (Украина)**

<…>

Российская Федерация не имеет международных соглашений о взаимном признании документов об установлении инвалидности.

Для назначения пенсии по инвалидности по российскому законодательству требуется факт призвания лица инвалидом учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, предусмотренном Федеральным законом N 181-ФЗ.

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2022 г. N 13-4/10/В-2053. О продлении временного порядка установления инвалидности**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации информирует, что Правительством Российской Федерации принято постановление от 17 февраля 2022 г. N 183 "О внесении изменений в пункт 3 постановления Правительства Российской Федерации от 16 октября 2020 г. N 1697 и пункт 3 постановления Правительства Российской Федерации от 24 октября 2020 г. N 1730" (далее - постановление N 183), которым продлевается особый порядок установления инвалидности и определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний до 1 июля 2022 года.

Министерство труда и социальной защиты российской федерации письмо от 21 января 2021 г. n 13-4/оог-232

Вопрос: О месте прохождения гражданином освидетельствования для установления инвалидности в учреждении медико-социальной экспертизы.

**Ответ**: С учетом изложенного действующее **законодательство не содержит никаких препятствий для прохождения** гражданином освидетельствования в учреждении медико-социальной экспертизы **по адресу места жительства гражданина** (а при отсутствии места жительства - по месту пребывания, по месту фактического проживания), **в том числе в ином субъекте Российской Федерации, как при наличии регистрации по месту пребывания гражданина, так и без отсутствия у него прописки**, в связи с чем данный вопрос законодательно урегулирован и дополнительной регламентации не требует.

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 марта 2018 г. N 14-2/В-148**

**Вопрос: Организация принимает на работу работников. Что является ограничением, связанным с выполнением работ по определенным должности, профессии, специальности (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), в целях корректного указания в трудовом договоре трудовой функции? Можно ли отнести к таким ограничениям требование об отсутствии судимости, членство в саморегулируемой организации (например, для аудитора)?**

**ОТВЕТ**: **Например, ограничения могут быть связаны с отсутствием у работника определенных болезней или инвалидности**, с обязательностью прохождения периодических медицинских осмотров (в том числе ежедневных), в частности, установленные для работников, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, с обязательностью прохождения профессионального обучения, с отсутствием судимости, факта уголовного преследования и так далее. Другими словами, в случае, если законодательством для выполнения того или иного вида работы установлены дополнительные условия (то есть ограничения), наименование должности, профессии или специальности, предусматривающей выполнение данной работы, и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в соответствующем квалификационном справочнике или профессиональном стандарте.

**Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований (утв. Рострудом)**

**Вопрос:**

**В Службу персонала обратилась родственница работницы с просьбой уволить ее сестру, в связи с невозможностью продолжать трудовую деятельность. Из представленных документов следует, что сестре установлена первая группа инвалидности со степенью ограничения "3". Можно ли работницу с первой группой инвалидности и третьей степенью ограничения считать неспособной к трудовой деятельности и уволить по** **п. 5 ч. 1 ст. 83** **ТК РФ?**

**Ответ:**

Если соответствующим медицинским документом работнику установлена 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности и при этом указано на невозможность (противопоказанность) осуществления трудовой деятельности, трудовой договор подлежит прекращению по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

**Необходимо иметь в виду, что третья степень ограничения способности к трудовой деятельности сама по себе не означает, что работник однозначно не способен трудиться.**

При частичном сохранении трудоспособности этот факт отражается в индивидуальной программе реабилитации. В данном документе делается отметка о степени ограничения в графе "Способность к трудовой деятельности" (в нашем случае - 3 степень), а в разделе "Мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации" приводится заключение о видах и степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, в соответствии с которыми указываются рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида. Работодатель вправе уволить работницу на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ только при наличии медицинских документов, однозначно удостоверяющих факт полной (100%) утраты возможности осуществления ею трудовой деятельности.

**Правовое обоснование:**

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Письмо Минтруда России от 30.05.2019 N 14-2/ООГ-3899**

**Вопрос: ...Об установлении работнику - инвалиду (I или II группы) ненормированного рабочего дня.**

<…>

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, указанная в медицинском заключении, является для них полной нормой труда и не влечет уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, предельная норма ежедневной работы (смены), установленные данным работникам, исключают возможность работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

**Письмо Минтруда России от 14.06.2017 N 14-2/ООГ-4787**

**Вопрос: ...О прохождении МСЭ работником, признанным инвалидом III группы, и отражении времени ее прохождения в табеле учета рабочего времени.**

<…>

Гражданину, признанному инвалидом, выдается справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

Переосвидетельствование инвалидов I группы проводится 1 раз в 2 года, инвалидов II и III групп - 1 раз в год, а детей-инвалидов - 1 раз в течение срока, на который ребенку установлена категория "ребенок-инвалид".

Гражданин направляется на медико-социальную экспертизу медицинской организацией независимо от ее организационно-правовой формы, органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, либо органом социальной защиты населения.

При необходимости изменения программы профессиональной реабилитации работающим инвалидам в случае ухудшения клинического и трудового прогноза независимо от группы инвалидности и сроков временной нетрудоспособности гражданин направляется на медико-социальную экспертизу.

Направление на МСЭ оформляется в соответствии с формой N 088/у-06 "Направление на медико-социальную экспертизу организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь", утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 января 2007 г. N 77.

В соответствии с разделом III Порядка выдачи листков временной нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. N 624н, при направлении на МСЭ выдается листок временной нетрудоспособности.

Следовательно, в табеле учета рабочего времени время прохождения МСЭ отражается как временная нетрудоспособность.

**Письмо Минтруда России от 06.10.2016 N 14-2/ООГ-8948**

**Вопрос: О предоставлении инвалидам отпуска без сохранения зарплаты.**

<…>

В соответствии с частью второй статьи 23 Закона N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24 ноября 1995 г. устанавливается общее требование, согласно которому в коллективных или индивидуальных трудовых договорах не допускается устанавливать такие условия труда инвалидам, которые ухудшают их положение по сравнению с другими работниками. Это касается условий об оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, продолжительности ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков и других условий труда.

Согласно статье 128 Кодекса работающим инвалидам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Максимально установленная продолжительность такого отпуска составляет 60 календарных дней за один рабочий год.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю. Данное правило было заложено более 70 лет назад в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР, от 30 апреля 1930 г., действующих в настоящее время в части, не противоречащей Кодексу.

**Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1**

**Вопрос: О предоставлении отпуска без сохранения зарплаты работающему инвалиду.**

<…>

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные статьей 128 Кодекса, подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные частью 2 статьи 128 для отдельных категорий работников. В частности, к таким группам относятся работающие инвалиды, которым предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году.

Таким образом, работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

При этом отмечаем, что в статье 121 Кодекса речь идет об отпусках без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника.