

Особенности трудовых правоотношений с инвалидами

В ст. 23 [федерального закона № 181-ФЗ](#) указывается на то, что установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах с инвалидами условий труда, ухудшающих положение работника с ограниченными физическими возможностями по отношению к другим работникам предприятия недопустимо. Так, например, запрещено устанавливать во внутренних соглашениях пониженный размер зарплаты, уменьшать продолжительность ежегодного отпуска, создавать неблагоприятный режим труда и отдыха и т. д.

Не стоит забывать и о том, что для работников с ограниченными физическими способностями законодательно закреплены и дополнительные гарантии, имеющие место при трудоустройстве инвалидов. К таковым относятся:

- Меньшая продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп. На основании ст. 23 упомянутого закона и [ст. 92](#) ТК РФ для данной категории граждан гарантируется 35-часовая рабочая неделя, без какого-либо снижения зарплаты.
- Инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181).
- Вне зависимости от группы инвалидности каждый гражданин с ограниченными физическими возможностями осуществляет трудовую деятельность, дневная (сменная) продолжительность которой не превышает норматива, установленного в его медзаключении.

Законодатель предоставляет работнику с ограниченными физическими возможностями право воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения зарплаты, суммарная продолжительность которого в год не должна превышать 60 календарных дней. Инвалидам предоставлена возможность отказа от сверхурочных работ. Несмотря на то что в соответствии со [ст. 99](#) ТК РФ у работодателя в определенных случаях имеется право привлекать работающих на предприятии лиц к работам такого рода, в т. ч. и без их согласия, на инвалидов это правило не распространяется. При любой ситуации привлечение работника с ограниченными физическими возможностями к сверхурочной работе допустимо только с его письменного согласия и только в том случае, если он под расписку был уведомлен о своем праве отказа.

Инвалиды могут отказаться и от работы в ночное время. Ситуация аналогична предыдущей: привлечь к работе в ночные часы инвалида можно только с его письменного согласия и только после ознакомления его под расписку с имеющимся у него правом отказаться от выполнения таких работ.

Более того, и в этом, и в предыдущем случае привлечение инвалидов к работам такого рода возможно только в случаях, когда они не запрещены работнику с ограниченными физическими возможностями в соответствии с имеющимся у него медзаключением.