Вопрос: Двум работникам организации установлены степени ограничения способности к трудовой деятельности. Каковы критерии данных ограничений и что следует делать работодателю в таком случае?

Ответ: В соответствии с Классификациями и критериями, используемыми при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 22.08.2005 N 535, установлены три степени ограничения способности к трудовой деятельности, которые определяются отдельными критериями (исходя из оценки их отклонения от нормы, соответствующей определенному периоду (возрасту) биологического развития человека).

Итак, 1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации.

Критерием данной степени является нарушение здоровья со стойким умеренно выраженным расстройством функций организма.

При установлении работнику данной степени ограничения способности к трудовой деятельности работодателю следует уменьшить объем производственной деятельности (или снизить тяжесть труда) или перевести на работу более низкой квалификации в связи с невозможностью продолжать работу по основной профессии.

2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств и (или) с помощью других лиц. Критерием этой степени является нарушение здоровья со стойким выраженным расстройством функций организма.

Работодателю следует создать специальные условия труда, но в том случае, если сделать это нельзя по тем или иным причинам, - придется расторгнуть трудовой договор с работником.

В соответствии с нормой ст. 84 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных ч. 1 настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3 степень - неспособность к трудовой деятельности или невозможность (противопоказанность) трудовой деятельности.

Критерием данной степени нарушения здоровья является стойкое, значительно выраженное расстройство функций организма.

При установлении работнику данной степени он подлежит увольнению по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, то есть в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федераци

Т.А.Савина
Советник государственной
гражданской службы РФ

Если сотруднику присвоена так называемая рабочая группа инвалидности, то возможен вариант расторжения трудового договора на основании пп."а" п.3 ст.81 ТК РФ, то есть с сотрудником можно будет расторгнуть трудовой договор при несоответствии занимаемой им должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом также работодателю не следует забывать о том, что на основании нормы ст.81 ТК РФ увольнение по основаниям, указанным в п.п.2 и 3 указанной статьи (в частности, при несоответствии должности или выполняемой работе вследствие удостоверенного медицинского заключения), допустимо в случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.