**Увольнение работника с инвалидностью**

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидом в период прохождения им медицинской реабилитации, медицинской абилитации, профессиональной реабилитации, профессиональной абилитации, трудовой реабилитации, социальной реабилитации, социальной абилитации в организации или у индивидуального предпринимателя, осуществляющих такие реабилитацию, абилитацию, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, расторжения трудового договора по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствамиувольнения  (часть третья статьи 287 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, в основе которой лежат мотивы инвалидности, запрещено ТК, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано ИПРА инвалида.

В соответствии со статьей 45 ТК при сокращении численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК) инвалиды при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право оставления на работе. Так, при равных производительности труда и квалификации работников, работающих по однородным профессиям, специальностям (должностям), из которых один является инвалидом, а второй инвалидом не признан, преимущественное право на оставление на работе отдается работнику-инвалиду.

Однако, если рассматривать вопрос о преимущественном праве на оставление на работе в случаях, когда инвалиды заняты в учебно-производственных организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также на специализированных рабочих местах в иных организациях, то согласно части третьей статьи 45 ТК в этих случаях при сокращении численности или штата работников инвалиды имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, как это предусмотрено пунктом 3 статьи 42 ТК, может быть расторгнут нанимателем в случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. Для реализации данного основания увольнения  нанимателю требуется подтверждение состояния здоровья работника, не соответствующего работе: заключение МРЭК либо ВКК.

В то же время увольнение инвалида в таком случае будет правомерным лишь при соблюдении ряда требований законодательства, обеспечивающих защиту лиц с ограниченными возможностями. А именно: инвалида можно уволить по пункту 3 статьи 42 ТК, если отсутствует возможность перевода работника с его согласия на другую работу, которая соответствовала бы состоянию его здоровья. Увольнение инвалида также будет правомерным, если такой работник отказывается от предложенных нанимателем вариантов перевода на имеющиеся в организации вакансии либо работник, получивший инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания, отказывается от перевода на специально созданное для него рабочее место.

Нанимателям необходимо обратить внимание на то, что частичная (временная) утрата работником трудоспособности, назначение пенсии по инвалидности не являются основаниями для расторжения трудового договора по пункту 3 статьи 42 ТК, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа не противопоказана инвалиду по состоянию здоровья.

При расторжении трудового договора с инвалидом в связи с его несоответствием занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего ее продолжению, предусмотрена выплата выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Уведомление профсоюза в данной ситуации не требуется.