



КАКОВ ПОРЯДОК И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ?

Обязанность работодателя принять на работу инвалида

В России трудоустройство инвалидов — дело проблематичное. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и т. п. А некоторые просто не знакомы с порядком трудоустройства этой категории граждан и отказывают им по иным причинам.



Однако многие работодатели попросту забывают о том, что отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чём прямо говорится в ст. 64 ТК РФ. Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки. Если инвалид обладает необходимым для работы уровнем знаний и навыками, работодатель обязан принять его на работу.

Инвалиду — претенденту на вакансию в случае отказа в заключении с ним трудового договора предоставлено право требовать от работодателя обоснования причин отказа в письменной форме. В случае несогласия с выводами

работодателя за инвалидом сохраняется право на обращение в суд. Результатом обжалования решения работодателя может стать понуждение последнего к заключению трудового договора с гражданином, имеющим ограниченные физические возможности.

Обсуждая данную тему, стоит вспомнить и о положениях ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ. В ст. 21 закреплена обязанность работодателей, в компаниях которых численность сотрудников превышает 100 человек, осуществлять **трудоустройство инвалидов** согласно предусмотренной в субъекте квоте. Эта квота может составлять от 2 до 4% среднесписочной численности сотрудников организации. Что касается обязанности соблюдения квоты (действующей в конкретном территориальном образовании), то она ложится на все предприятия вне зависимости от формы их собственности.

Помимо этого, вышеназванный закон указывает, что субъекты РФ вправе устанавливать собственные квоты по **трудоустройству инвалидов** для предприятий, имеющих численность работников от 35 до 100 человек. В этом случае нужно сказать о том, что далеко не во всех территориальных образованиях на сегодняшний день разработаны и действуют правовые акты такого рода.

Что касается объединений инвалидов или предприятий, созданных ими (когда уставный капитал состоит из взносов общественного объединения инвалидов), у таковых обязанность по соблюдению квоты отсутствует.

Какие есть специальные рабочие места для людей с ограниченными физическими возможностями?

Помимо того, что работодателю законодательно вменяется в обязанность принятие на работу граждан с ограниченными возможностями, для него еще устанавливается обязанность соответствующим образом оборудовать рабочие места для данной категории лиц.



Согласно ст. 22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» работодателю надлежит создать специальные рабочие места, приспособленные для работы инвалидов.

Специальным рабочим местом считается то, в отношении которого работодателем были приняты дополнительные меры по организации труда, включая адаптацию оборудования, дополнительного технического и организационного оснащения приспособлениями, позволяющими работнику-инвалиду осуществлять трудовую функцию, несмотря на какие-либо нарушения.

Подчеркнем, что технические и организационные приспособления, как и оборудованные рабочие места, должны соответствовать основным требованиям, которые разработаны федеральным органом исполнительной власти. Речь идет об органе, осуществляющем функции по выработке и реализации госполитики в сфере правового регулирования труда и соцзащиты россиян.

Помимо того, согласно положениям ст. 23 указанного ранее закона необходимые условия труда на предприятии (вне зависимости от формы его собственности) должны создаваться с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида.

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:

1. 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.
2. Инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181).
3. 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.
4. 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.
5. 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.

6. 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.

Каковы дополнительные гарантии лицам с ограниченными физическими возможностями?



Из всего вышесказанного напрашивается закономерный вывод относительно того, что в **трудоустройстве инвалидов** есть свои особенности. Но помимо перечисленного ранее законодательно предусматриваются дополнительные гарантии для некоторых категорий лиц с ограниченными физическими возможностями в случае их сокращения.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ преимущественное право на сохранение за собой рабочего места в период сокращения имеют:

- инвалиды ВОВ;
- лица, ставшие инвалидами во время участия в боевых действиях по защите Отечества.

- лица, получившие инвалидность ввиду воздействия радиации во время чернобыльской катастрофы из числа тех, кто принимал участие в ликвидации ее последствий; военнослужащие, военнообязанные и сотрудники ОВД и Государственной противопожарной службы, привлеченные к ликвидации последствий катастрофы (причем не имеет значения, в каком месте дислоцировалась часть и какие именно работы выполнялись этими лицами);
- лица, эвакуированные из зон отчуждения/отселения либо выехавшие из указанных зон самостоятельно после принятия решения о проведении эвакуации граждан, при условии что до своего отъезда они столкнулись с воздействием радиации, ставшим причиной их инвалидности;
- доноры, пожертвовавшие костный мозг для спасения людей, пострадавших в результате чернобыльской катастрофы (в этом случае не имеет значения, сколько времени прошло с момента трансплантации органического материала и когда наступила инвалидность лица, связанная с таким донорством);
- лица, ставшие инвалидами вследствие воздействия радиации при аварии 1957 года на производственном объединении «Маяк» и сбросе радиоактивных отходов в реку Теча, который сопровождал аварии.

Отметим, что преимущественное право сохранить рабочее место также распространяется на членов семей таких инвалидов и на семьи, потерявшие кормильца из числа указанных лиц с ограниченными физическими возможностями, если их смерть явилась следствием вышеназванной аварии и сброса радиоактивных отходов.

Изменения в законодательстве

Говоря о соцзащите инвалидов, стоит упомянуть про последние изменения в законодательстве, внесенные законами «О внесении изменений в отдельные

законодательные акты РФ по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» от 01.12.2014 № 419-ФЗ и «О внесении изменений в ст. 169 ЖК РФ и ст. 17 ФЗ "О соцзащите инвалидов в РФ"» от 29.12.2015 №399-ФЗ. Данные изменения, в первую очередь, направлены на обеспечение доступности окружающей среды для людей с ограниченными возможностями.

На предприятия всех форм собственности теперь возложена обязанность по обеспечению:

- свободного доступа инвалидов;
- свободы в получении информации;
- оказания помощи инвалидам при получении услуг и приобретении товаров.

Если говорить об изменениях в Жилищном кодексе, то они затрагивают вопросы предоставления инвалидам I и II групп, а также детям-инвалидам и семьям, в которых они проживают, субсидий на оплату капремонта общего имущества в многоквартирном доме в размере, не превышающем 50% минимального размера взноса за капитальный ремонт дома, установленного за 1 квадратный метр жилой площади и действующего на территории соответствующего субъекта РФ.

