

1. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов.

Квотирование рабочих мест - это их резервирование для приема на работу инвалидов.

Квота - это минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, **независимо от группы и степени утраты их трудоспособности**, от среднесписочной численности работников в организациях.

На основании ст. 21 Федерального закона от 24.11.95 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов (при расчете указанной квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным):

- в организации с численностью работников больше 100 человек - от 2 до 4 процентов среднесписочной численности;
- в организации с численностью работников от 35 до 100 человек - не выше 3 процентов среднесписочной численности.

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности.

Не квотируются рабочие места общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций (ч. 3 ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ).

Например, в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге установлены следующие размеры квот для приема на работу инвалидов.

Субъект РФ	Размер квоты	Норма
Москва	2% - для работодателей, численность работников которых составляет более 100 человек	Часть 1 ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 N 90
Московская область	1% - для работодателей, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек; 2% - для работодателей, численность работников которых составляет более 100 человек	Части 1, 2 ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 N 53/2008-ОЗ
Санкт-Петербург	2,5% - для организаций, численность работников которых составляет более 100 человек	Абзац 1 ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25

2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов

Работодатели в соответствии с квотой, установленной для приема на работу инвалидов, обязаны (ч. 2 ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ):

- Создавать или выделять **рабочие места** для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах.

Например, организации, которые осуществляют деятельность на территории Московской области, при принятии таких локальных актов могут применять примерную форму приказа о котируемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов, утвержденную распоряжением Мособлтруда от 26.04.2013 № 44-Р.

- Создавать для инвалидов условия труда **с учетом индивидуальной программы реабилитации** (ст. 224 ТК РФ).

- **Представлять** в установленном порядке **информацию**, необходимую для организации занятости инвалидов.

Кроме того, работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, если такая обязанность установлена на региональном уровне. Данные рабочие места требуют дополнительных мер по организации труда и специального оснащения с учетом нарушенных функций, ограничений жизнедеятельности, а также индивидуальных возможностей инвалидов. Основные требования к оснащению специальных рабочих мест утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н.

Минимальное количество таких рабочих мест определяется для каждой организации субъектами РФ в пределах установленной квоты (ст. 22 Закона № 181-ФЗ).

Например, для организаций, осуществляющих деятельность на территории Московской области, установлены следующие нормы по созданию специальных рабочих мест (распоряжение Мособлтруда от 28.12.2012 № 70-р): при численности организации от 101 до 500 чел. - 1 специальное место; от 501 до 1000 чел. - 2; свыше 1000 чел. - 3.

3. Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы

Согласно положениям ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 94 ТК РФ). Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является индивидуальная программа реабилитации (далее - ИПР).

Сохранение полной оплаты труда означает, что если работнику-инвалиду установлен месячный оклад в соответствии с занимаемой должностью, то за полностью проработанный месяц (несмотря на то что за этот период им проработано меньше часов, чем предусмотрено нормальной продолжительностью рабочего времени) он получит зарплату в размере этого оклада. Следовательно, его часовая тарифная ставка выше часовой тарифной ставки работника, не являющегося инвалидом.

При этом различные надбавки стимулирующего характера также должны выплачиваться инвалидам в полном объеме (письмо Минздравсоцразвития России от 11.05.2006 № 12918/МЗ-14).

Таким образом, если в организации для большинства работников установлена нормальная продолжительность рабочего времени, то при приеме на работу инвалида на условиях сокращенной продолжительности данное условие вносится в его трудовой договор. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени.

Если работник организации в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, то составленное в таком случае дополнительное соглашение к трудовому договору будет содержать указания на изменение продолжительности рабочего времени и на его режим.

Необходимо учитывать, что инвалиды относятся к категории работников, которым может быть установлена предельная норма ежедневной работы (в соответствии с медицинским заключением - ИПР). В связи с этим указанное условие должно быть внесено в трудовой договор с конкретным работником, так как оно отличается от общих правил, действующих у работодателя (ст. 57 ТК РФ).

Если же инвалид I или II группы принят на работу на условиях неполного рабочего времени по его просьбе, то он будет получать зарплату пропорционально отработанному времени.

4. Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ): получить письменное согласие работника; убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний; ознакомить работников под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке, установленном ст. 149 ТК РФ.

5. Отпуск, предоставляемый инвалидам

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ).

Таким образом, если в организации для большинства работников установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), то при приеме на работу инвалида в трудовой договор должно быть включено условие об установлении ему удлиненного основного отпуска (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Если работник организации в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, в трудовой договор должны быть внесены изменения об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Следует обратить внимание на то, что если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор также необходимо внести изменения, касающиеся установления ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, письмо Роструда от 16.04.2014 № ПГ/3387-6-1).

Кроме того, инвалиды-«чернобыльцы» имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.91 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать такому работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за

который предоставляется отпуск, подписанную руководителем организации и главным бухгалтером (с расшифровкой подписей) и заверенную печатью. На это указано в постановлении Правительства Российской Федерации от 03.03.2007 № 136 «О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой».

6. Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов

Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для инвалидов (ст. 224 ТК РФ, ч.1 ст. 22 Федерального закона № 181-ФЗ). Минимальное количество таких рабочих мест для каждой организации определяется на региональном уровне в пределах установленной квоты (ч. 2 ст. 22 Федерального закона № 181-ФЗ).

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н предусмотрены Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (далее - Требования). Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 утверждены СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила (далее - Гигиенические требования к условиям труда инвалидов).

Если характер труда инвалида или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно (абз. 2 п. 1 Требований).

Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками (п. 2 Требований).

Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей (п. 3 Требований).

Чтобы оборудовать специальное рабочее место, работодателю следует:

1) выявить потребности инвалида, связанные с оснащением рабочего места. Для этого нужно проанализировать ИПР, вид выполняемой работы, уровень механизации и автоматизации рабочего места и т.п. (пп. «а» п. 2 Требований, абз. 1 п. 4.1 Гигиенических требований к условиям труда инвалидов);

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению рабочего места (пп. «б» п. 2 Требований). К ним могут относиться перемещение оборудования и мебели, установка дополнительного освещения, разработка, изготовление и монтаж вспомогательного оборудования и др.;

3) осуществить указанные мероприятия (пп. «в» п. 2 Требований).

Оборудованное рабочее место инвалида должно соответствовать ИПР и следующим требованиям (ст. 224 ТК РФ, абз. 3 п. 4.1 Гигиенических требований к условиям труда инвалидов):

- обеспечивать безопасность труда;
- исключать возможность ухудшения здоровья или получения травмы;
- обеспечивать выполнение работы с незначительными или умеренными физическими и иными нагрузками.

Например, рабочее место для слабовидящего должно быть оснащено общим и местным освещением, видеоувеличителями и лупами. Компьютерная техника должна иметь адаптированные видеодисплеи, программные средства для укрупнения шрифта и т.д. (пп. «а», «б» п. 4 Требований).

Для инвалида, передвигающегося на кресле-коляске, рабочее место должно быть оборудовано таким образом, чтобы обеспечивалась возможность подъезда к нему, разворота и т.д. (пп. «а» п. 10 Требований).

Для инвалидов по слуху - слабослышащих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими (п. 6 Требований).

7. Установление легкого труда для инвалидов

В ТК РФ не содержится четкого определения понятия «легкий труд». Однако в ст. 224 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии отдельным категориям работников, в частности нуждающимся по состоянию здоровья в переводе на легкий труд.

Учитывая содержание данной статьи, таким работникам гарантировано ограничение на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время, а также сверхурочных работ.

Кроме того, постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 утвержден «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» (далее - Перечень № 163).

Таким образом, если в ИПР, содержание которой обязательно для работодателя, имеются лишь общие указания о необходимости перевода работника на «более легкую работу», то работодателю при выборе работы для перевода работника-инвалида, прежде всего, следует руководствоваться положениями Перечня № 163.

8. Перевод работника-инвалида на другую работу в организации

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Отметим, что при переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Согласно п. 9 «Правил признания лица инвалидом, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом», инвалидность I группы устанавливается на два года, а инвалидность II и III групп - на один год. Таким образом, если работник-инвалид, нуждающийся в более легкой работе, предоставил работодателю документы, подтверждающие установление инвалидности на указанный срок, ему оформляется временный перевод.

9. Увольнение работника-инвалида

Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Если же согласно медицинскому заключению работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности, продолжение этой деятельности исключается. В таком случае трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Следует помнить, что при увольнении работника-инвалида по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не производится удержания за отпуск, предоставленный этому работнику авансом (абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ).