

Региональная общественная организация инвалидов
«Перспектива»

Проект «Снижение дискриминации в отношении
людей с инвалидностью в России»

Правовые аспекты трудоустройства людей с инвалидностью

Юридическое пособие

Москва, 2016

Содержание

Введение	4
Глава 1. Оформление на работу сотрудников с инвалидностью.....	5
Глава 2. Создание специальных условий труда	12
Глава 3. Квотирование рабочих мест	23
Глава 4. Ответственность работодателей за нарушения трудовых прав людей с инвалидностью	30
Язык и этикет: памятка по корректной терминологии	33

Трудоустройство людей с инвалидностью

Авторы-составители: М.Л. Новиков; А.Г. Кушаков

Редакторы: Х.Л. Нгуен; Т.В. Шаталова

Москва, 2016 - ____

В данной брошюре собраны наиболее актуальные ответы на вопросы работодателей при трудоустройстве людей с инвалидностью со ссылками на нормативно-правовые акты. Если вы не нашли в этой брошюре ответа на свой вопрос, обращайтесь к нам за консультацией! Мы будем рады вам помочь!

Юридическая группа РООИ «Перспектива»

Введение

Вопросы трудоустройства людей с инвалидностью для работодателей стоят очень остро. С одной стороны, государственные и социальные обязательства, а с другой - множество вопросов: как взять на работу человека с инвалидностью, никоим образом не нарушив действующее законодательство, как создать специальные условия труда в соответствии с рекомендациями бюро медико-социальной экспертизы, как сотрудника с инвалидностью полноценно интегрировать в рабочий процесс и трудовой коллектив. Мы постарались кратко, емко ответить на все актуальные вопросы, затронув юридические, организационные и этические моменты, связанные с соблюдением законодательства при трудоустройстве людей с инвалидностью (далее – ЛСИ), а также осветить вопросы терминологии и этикета.

Надеемся, что полученная информация поможет вам разобраться с основными вопросами по данной тематике и сделать первый шаг на пути к трудоустройству ЛСИ. Ведь именно практика помогает понять, что большинство возможных трудностей являются лишь следствием стереотипов и неоправданных страхов. Многие компании, чей практический опыт и примеры трудоустройства людей с инвалидностью предоставлены в брошюре, подтвердят, что нанимать на работу людей с инвалидностью - это интересный, творческий процесс, который откроет вам новые возможности на рынке труда.

Глава 1. Оформление на работу сотрудников с инвалидностью

Процесс приема и оформления на работу сотрудников с инвалидностью ничем не отличается от трудоустройства людей без инвалидности, так в ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора. В этом списке документ об установлении инвалидности не числится. Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

Но лицу с инвалидностью для получения определенных льгот и преимуществ, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, а также создания для него специальных условий труда следует предоставить работодателю следующие документы:

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности (в случае утраты или порчи справки – ее дубликат), выдаваемые по установленной форме (п.36 Порядка и условий признания лица инвалидом, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95; Приказ Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н «О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления» (вместе с «Порядком составления форм справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдава-

емых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»);

- индивидуальная программа реабилитации и абилитации (далее - ИПРА), выдаваемые по формам, приведенным соответственно в Приложениях N 2 и 3 к Приказ Минтруда России от 31.07.2015 N 528н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм».

ИПРА человека с инвалидностью согласно ст.11 Федерального закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон):

- обязательна к исполнению работодателем;
- содержит рекомендации об условиях труда (ст.23 Закона);

До 1 января 2016 г. инвалидам выдавались индивидуальные программы реабилитации по формам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 N 379н. Поскольку законодательством не предусмотрено иное, данными программами следует руководствоваться и после указанной даты с учетом срока, на который они разработаны.

Для того чтобы обеспечить выполнение всех требований законодательства в области труда человека с инвалидностью, работодателю необходимо знать о льготах и гарантиях, закрепленных ТК РФ и иными законами:

Наименование льготы/ требования/ гарантии	Характеристика льготы/ требования/гарантии	Статьи закона
Сокращенное рабочее время	Не более 35 часов в неделю - для работников, являющихся СИ I или II группы.	Статья 92 ТК РФ; ст. 23 Закона
	Продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии с медицинским заключением	Статья 94 ТК РФ
Удлиненное время отдыха	Не менее 30 календарных дней - ежегодный отпуск	Статья 23 Закона
	До 60 календарных дней в году - отпуск без сохранения заработной платы работающим ЛСИ	Статья 128 ТК РФ
Особенности при привлечении к сверхурочной работе	Только с письменного согласия ЛСИ при условии, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	Статья 99 ТК РФ; ст. 23 Закона
Особенности привлечения ЛСИ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Только при условии, что это не запрещено ЛСИ по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	Статья 113 ТК РФ; ст. 23 Закона

Дополнительные гарантии при увольнении	При сокращении численности или штата работников на предприятии преимущественное право на оставление на работе в числе прочих предоставлено работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества	Статья 179 ТК РФ
Льготы по социальному страхованию	Выплата пособия по социальному страхованию производится в размере 100% независимо от стажа	Статья 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

Предоставляемые человеку с инвалидностью льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре (продолжительность трудового дня и трудовой недели, а также продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска). Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

В остальном прием на работу человека с инвалидностью осуществляется в обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.

Несмотря на то, что людям с инвалидностью I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (по умолчанию – 35 часов в неделю), оплата их труда производится в полном объеме. Если по условиям вакансии необходима работа в ночное время или в выходные дни (например, сменная работа в круглосуточном супермаркете), то необходимо оформить письменное согласие сотрудника с инвалидностью, под роспись уведомив работника о том, что он осведомлен о возможности отказаться от такого режима работы. Нет необходимости оформлять данное заявление на каждый выход на работу сотрудника с инвалидностью, можно оформить один документ, который отражает тот факт, что работник с инвалидностью в принципе не против такого графика работы.

В ТК РФ предусмотрены льготы, которые не обязательно отображать в трудовом договоре, но которыми работник с инвалидностью может воспользоваться, и работодатель не вправе ему в этом отказать. Так, работник с инвалидностью может взять отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году, уведомив об этом работодателя в письменном виде. Конечно, любой работодатель не будет в восторге, если работник с инвалидностью, пусть даже и на законных основаниях будет отсутствовать на рабочем месте до 3 месяцев в году (30 дней оплачиваемого отпуска и 60 дней отпуска за свой счет). Но мы рекомендуем относиться к этому просто как к прописанной в ТК РФ льготе, которой, по нашему опыту, не пользуются 99 % работающих людей с инвалидностью. Все, кто хочет долго и успешно работать в вашей организации, а тем более строить карьеру, не будут без крайней необходимости брать отпуск за свой счет. Тем более, несмотря на устоявшееся мнение, увольнение сотрудника с инвалидностью ничем не отличается от процесса увольнения любого другого работника. В нормах ТК РФ (в том числе в статье 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») не установлено каких-либо дополнительных льгот или преференций для людей с инвалидностью в вопросах их увольнения. Единственное упоминание людей с инвалидностью есть в статье 179 ТК РФ, в которой говорится об увольнении при сокращении численности или штата работников. В ней указано, что при равной произ-

водительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается «... работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества». То есть речи о просто нанятых на работу сотрудниках с инвалидностью и в данной статье не идет. Кроме того, в соответствии с вышеупомянутой статьей 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на сохранение в штате предприятия предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. То есть, в любом случае приоритет всегда остается за более квалифицированными сотрудниками, вне зависимости от наличия или отсутствия инвалидности.

Что касается инвалидов III группы, то, поскольку Законом для этой категории, как правило, не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Но нужно также учитывать ст. 94. ТК РФ, которая гласит, что продолжительность рабочего времени для ЛСИ определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В данном случае нужно обратить внимание на ИПРА работника. Именно там может быть установлено дополнительное сокращение рабочего времени для ЛСИ с любой группой.

Кроме того, инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней. Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается руководителем организации, главным бухгалтером и заверяется печатью. Указанная процедура предусмотрена в Постановлении Правительства РФ от 03.03.2007 N 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».

В заключение отметим, что вопросы финансовых компенсаций за несчастный случай или ухудшение состояния здоровья сотрудников с инвалидностью не регулируются каким-либо отдельным законодательным актом, поэтому на них распространяются те же условия и принципы, что и на работников без инвалидности.

Глава 2. Создание специальных условий труда

Согласно ст.23 Закона ЛСИ, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для трудоустройства ЛСИ. Этот вывод следует из ч. 1 ст. 22 Закона. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу ЛСИ (ч. 2 ст. 22 Закона).

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 N 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 N 30 утверждены СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила (далее - Гигиенические требования к условиям труда ЛСИ).

Данные Санитарные правила приняты в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N 554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании» и распространяются на все отрасли экономической деятельности, предприятия, учреждения и организации всех форм

собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд ЛСИ.

Если характер труда человека с инвалидностью 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 человека с инвалидностью или для группы ЛСИ с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками (п. 2 Требований).

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

При оформлении на работу ЛСИ, если в их ИПРА нет трудовых рекомендаций (такое бывает часто в старых формах ИПР), необходимо обратить внимание на установленную степень ограничения способности к трудовой деятельности:

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;

2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств и (или) с помощью других лиц;

3 степень - способность к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) трудовой деятельности.

Как видите, формулировки весьма общие и достаточно сложные для понимания. Например, как понять положение «осуществление трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы», как правильно оформить на работу сотрудника с такими рекомендациями? Если рабочее место сертифицировано, то все выглядит проще, достаточно немного снизить (обычно на 5-10 %, так

как нигде этот вопрос не регламентирован) параметры по тяжести и напряженности труда. Если рабочее место не сертифицировано и нормативно обычные для данного рабочего места объемы работ не обозначены, то достаточно упомянуть в заключаемом трудовом договоре, что вы взяли на работу сотрудника с инвалидностью, уменьшив для него тяжесть и напряженность труда или объем выполняемых работ. Указывать, насколько именно вы, к примеру, уменьшили объем выполняемых работ не обязательно. Вряд ли кто-либо и когда-либо будет это проверять, но даже если это случится, то всегда можно обозначить, что стандартный объем выполняемой работы на данном рабочем месте несколько выше, чем выполняет данный сотрудник с инвалидностью, например, он делает 90 звонков в день при положенных 100 звонках.

В Трудовом кодексе 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.

Если из представленных работником документов работодателю затруднительно определить, как соблюсти требования содержащихся в них медицинских рекомендаций, за дополнительными разъяснениями можно обратиться в Роструд и (или) Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Минтруда России. Такой вывод сделан с учетом положений п. 1, пп. 5.5.4 п. 5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324), п. 4 Ведомственного перечня (утв. Приказом Минтруда России от 29.12.2012 N 644н).

Но вновь подчеркнем, что первая степень ограничения способности к трудовой деятельности - самая легкая, и вопросов по трудоустройству людей с инвалидностью при такой формулировке в ИПРА не возникает.

Про вторую степень ограничения способности к трудовой деятельности мы говорили выше, когда описывали рекомендации в ИПРА людей с инвалидностью по работе в специально созданных условиях труда. Третья степень ограничения способности к трудовой деятельности считается самым сложным ограничением. Если в прежних ИПР, которые оформлялись в соответствии с упраздненными

критериями, говорилось о невозможности/противопоказанности к трудовой деятельности, то необходимо рекомендовать работнику такую ИПРА переоформить. Новая же форма ИПРА составляется в соответствии с новыми критериями, и третья степень уже не означает полные противопоказания или неспособность к трудовой деятельности. Это означает, что в отдельных случаях можно без проблем взять на работу сотрудника с инвалидностью с третьей степенью ограничения способности к трудовой деятельности.

Отметим, что вы как работодатель, к сожалению, не получите из этих документов полной информации о необходимых условиях труда сотрудника с инвалидностью, поэтому главная задача ознакомления с ними - понять, что, нанимая на работу данного человека с инвалидностью, вы не нарушаете действующее российское законодательство. Записи о характере и условиях труда в данных документах не должны противоречить тем условиям, которые предлагает человеку с инвалидностью ваша организация. Работодатель будет нести юридическую ответственность только в том случае, если не создаст условия для сотрудника с инвалидностью в соответствии с рекомендациями в его ИПРА и справке об инвалидности, и это, в свою очередь, явилось или может явиться причиной ухудшения его состояния здоровья.

Прежде всего, в ИПРА не должно быть записи о том, что человек с инвалидностью «нетрудоспособен» или ему «противопоказана трудовая деятельность». Чаще всего в разделе о характере и рекомендованных условиях труда вы найдете запись «работа в специально созданных условиях труда». Нет смысла просить работника с инвалидностью добиться от специалистов бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ), чтобы ему конкретно расписали, какие именно специально созданные условия труда необходимы..

Иногда в ИПРА человека с инвалидностью можно встретить рекомендации по работе по конкретной профессии или специальности. Часто это является дополнительной сложностью при найме на работу кандидата. Например, если у человека с инвалидностью в ИПРА (особенно в прежних) написано, что он может работать курьером, то если вы возьмете его на работу, к примеру, делопроизводителем, это уже может быть истолковано как некое нарушение рекомендованных ему характера и условий труда. Это является явным преувеличением, так как в документе не написано о противо-

показании работать делопроизводителем. А по общему правилу, что не запрещено законом, то разрешено. В таких случаях можно взять такого человека на работу, одновременно рекомендовать ему изменить запись в его ИПРА, обратившись с соответствующим заявлением в местное отделение бюро медико-социальной экспертизы. Обычно с этим сложностей не возникает, и на то, чтобы изменить запись, уходит примерно 1 месяц.

Если у соискателя с инвалидностью имеется новая форма ИПРА, то необходимо обратить внимание на раздел: «Мероприятия профессиональной реабилитации или абилитации». Самыми важными для работодателя в нем являются пункты:

- Доступные виды труда
- Трудовые действия (функции), выполнение которых затруднено
- Рекомендуемые условия труда
- Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Первый пункт нельзя воспринимать как закрытый перечень по уже описанной причине. Поэтому если у вас в организации другие виды трудовой деятельности, то это не является причиной отказа в трудоустройстве ЛСИ.

То же самое с третьим пунктом. А второй пункт как раз дополняет первый, подтверждая наш тезис о незакрытом перечне.

При трудоустройстве у девушки с инвалидностью в её Индивидуальной программе реабилитации обнаружилась запись «работа в специально созданных условиях труда на дому». Проблема состояла в том, что работодатель хотел взять её для работы в офисе на полную рабочую неделю. Мы рекомендовали изменить запись в ИПР, и после того, как формулировка была изменена на «работа в специально созданных условиях труда на предприятии», работодатель оформил с ней трудовой договор.

В случае трудоустройства человека с инвалидностью практически всегда необходимо внести незначительные изменения в трудовой договор. Чаще всего необходимо заменить фразу «работодатель создает работнику обычные условия труда» на «работодатель

создает работнику специальные условия труда». Желательно описать, какие именно специальные условия труда для данного сотрудника с инвалидностью были созданы. Здесь придется опираться на житейскую логику и фактические потребности работника с инвалидностью.

Для трудоустройства девушки с нарушением опорно-двигательного аппарата крупная международная компания внесла два изменения в стандартный трудовой договор. В разделе «Предмет договора» было обозначено: «РАБОТНИК принимается на работу к РАБОТОДАТЕЛЮ в счет установленной квоты по приему на работу инвалидов, в соответствии с программой реабилитации и справкой об инвалидности». В разделе «Обязанности сторон» было прописано: «создать для РАБОТНИКА специальные условия труда, необходимые для надлежащего исполнения РАБОТНИКОМ своих обязанностей в соответствии с правилами и нормами охраны труда и санитарными нормами, а именно: условия для доступного передвижения, специально оборудованное парковочное место».

Для работника с инвалидностью ИПРА носит рекомендательный характер, поэтому он может как частично, так и полностью отказаться от ее исполнения, написав заявление в свободной форме. (<https://perspektiva-inva.ru/protect-rights/examples-of-statements/> - образец заявления можно скачать по ссылке). В таком случае это означает, что работодатель не имел возможности ознакомиться с содержанием рекомендованных условий и характера труда работника с инвалидностью, что гарантированно снимает с него любую административную ответственность.

ВАЖНО!

Если у работодателя нет информации об инвалидности работника или работник отказался от предоставления работодателю ИПРА, то обязанность работодателя за соблюдение ИПРА отсутствует, и оснований для привлечения его к административной ответственности не имеется. Мы рекомендуем факт отказа кандидата с инвалидностью от предоставления работодателю ИПРА оформить заявлением в свободной письменной форме.

Подведем итог и напомним, что для оборудования (оснащения) специального рабочего места для конкретного человека с инвалидностью (специальных рабочих мест для группы ЛСИ, имеющих

однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности) работодателю следует (абз. 1 п. 2 Требований):

1) проанализировать потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места, в частности, на основании сведений, указанных в ИПРА. Это следует из пп. а п. 2 Требований;

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места с учетом положений пп. б п. 2 Требований;

3) реализовать указанный перечень с учетом положений пп. в п. 2 Требований.

Практика создания условий труда для людей с разными формами инвалидности

Отметим, что понятие специальных условий труда не является строго определенным и не подразумевает каких-то раз навсегда установленных условий для всех работников с инвалидностью. А поскольку эти специально созданные условия труда должны быть организованы в соответствии с ИПРА работника, которая является индивидуализированным документом, то эти самые условия в каждом случае индивидуальны и зависят как от имеющихся ограничений жизнедеятельности конкретного работника и степени их тяжести, так и от конкретных условий труда у работодателя, характера труда и конкретных трудовых функций работника.

Поэтому при формировании перечня мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места нужно обязательно осведомиться у самого работника, что для него является барьером и какие мероприятия необходимо провести, чтобы он адаптировался на рабочем месте в максимальной степени и в кратчайшие сроки. Целесообразно при этом показать будущему работнику его рабочее место и подробно рассказать о его трудовых функциях, правилах внутреннего трудового распорядка в организации, способах взаимодействий с другими работниками и руководством. Как правило, выясняется, что мероприятий на самом деле нужно совсем немного и большинство из них носит организационный характер, не требующих больших усилий и вложений. Но бывают, конечно, и сложности.

Люди, передвигающиеся на инвалидных колясках

Если в вашем офисе изначально создана доступная среда для людей с инвалидностью, то человек на инвалидной коляске будет чувствовать себя комфортно и, скорее всего, дополнительных условий для адаптации не потребуется. Важно обратить внимание на доступность санитарного узла (лучше всего, если создана отдельная специализированная кабина в туалете), других мест общего пользования (буфет, столовая, зал заседаний и др.) и на удобство для человека, передвигающегося на коляске, непосредственно рабочего места. Наиболее удобными являются столы с регулируемой высотой рабочей поверхности, которые позволяют настроить пространство так, чтобы получить возможность комфортно поместить ноги под столом. Но это не всегда требуется, предоставьте возможность сотруднику с инвалидностью ознакомиться с его будущим рабочим местом, и с большой вероятностью окажется, что и уже имеющийся стол окажется для него вполне подходящим.

Постарайтесь, чтобы все документы и рабочие принадлежности оказались в зоне доступности для сотрудника на коляске. Возможно, для этого нужно переместить полки чуть ниже, но лучше все это делать после консультаций с самим работником, который покажет, как и что ему удобнее расположить. И, конечно, если сотрудник передвигается на собственном автомобиле, то необходимо решить вопрос с парковочным местом. Оно должно быть максимально близко ко входу в офисное здание или в подземный гараж, никто не должен занимать данное место. Желательно расположить или обозначить паркоместо так, чтобы исключить случаи загорания другими автомобилями пути подъезда на инвалидной коляске к месту парковки человека с инвалидностью и предоставить ему возможность беспрепятственно переместиться из коляски в автомобиль.

Люди с нарушением опорно-двигательного аппарата и детским церебральным параличом

Люди с такой формой инвалидности очень различаются в своих потребностях, касающихся оборудования рабочего места, поэтому необходимо в каждом конкретном случае подходить индивидуально к рассмотрению этого вопроса. Некоторым людям с инвалидно-

стью нужно обеспечить достаточно много условий для комфортного и продуктивного труда (но чаще всего это весьма простые и недорогие решения), другим не нужно ничего организовать дополнительно. Для большинства нужны условия доступной архитектурной среды в организации (по тем же стандартам, что и доступность для людей с инвалидностью на колясках), но нередко этого не требуется, и люди с нарушением опорно-двигательного аппарата или с детским церебральным параличом вполне уверенно передвигаются по ступеням входных групп и лестничных пролетов. В любом случае будет оправданной установка удобных поручней на ступенях входных групп вдоль лестничных пролетов. Необходимо учесть, что в зимний период люди с такой формой инвалидности сталкиваются с большими сложностями, поэтому надо следить за уборкой прилегающей территории и не допускать обледенения ступеней входных групп.

Зачастую необходимо учитывать удобство офисных кресел, многие работники предпочитают сиденья с высокой спинкой и боковой поддержкой. В нашей практике некоторые организации приобретают для сотрудников с детским церебральным параличом дополнительные подушечки, которые можно подложить под спину или ноги. Но в большинстве случаев работодателю было достаточно предложить работнику с инвалидностью для апробации несколько офисных кресел из имеющихся, и он выбирал более удобное для себя. Иногда людям с детским церебральным параличом или нарушением опорно-двигательного аппарата нужно подобрать удобную для них компьютерную клавиатуру и/или манипуляционную мышь. Они могут быть более тяжелыми, с меньшим ходом клавиш, с более удобным хватом рук. Вашему системному администратору стоит поговорить с сотрудником с инвалидностью и на основании его рекомендаций подобрать удобные комплектующие предметы для персонального компьютера.

Незрячие или слабовидящие

Многие работодатели боятся приглашать на работу людей с инвалидностью по зрению. В большей степени это касается полностью незрячих людей, по отношению к которым имеется много стереотипов и страхов. Но и когда речь идет о слабовидящих людях, существует достаточно большое непонимание того, как создать для

них специальные, подходящие им условия труда, и опасения, как бы работа, особенно за компьютером, не повредила их здоровью, не ухудшила их зрение. На самом деле, у подавляющего большинства людей с этой формой инвалидности стабильное зрение и ухудшить его посредством работы, в том числе на компьютере, нельзя. Многие работодатели не знают о том, что незрячие люди могут уверенно работать на компьютере. Сейчас активно развиваются так называемые программы экранного доступа, которые через наушники озвучивают содержимое и навигацию на дисплее, что позволяет незрячим людям свободно работать практически со всеми типами документов и программ, кроме изображений и графических редакторов. По словам одной незрячей соискательницы, ей для работы на компьютере нужен только разъем usb, куда она вставит свой флэш-накопитель с программой экранного доступа. Если же работник слабовидящий, то он через штатное программное обеспечение может увеличивать текст или изображение на мониторе и уверенно работать с ним.

Вопросы ориентации незрячего сотрудника в офисе решаются путем помощи и поддержки коллег в первое время. Достаточно в течение нескольких дней показывать незрячему сотруднику расположение основных помещений в офисе (столовая, санузел, комната для совещаний и т.д.), и он достаточно быстро освоится, сможет ориентироваться и передвигаться по офису самостоятельно. Не стоит навязчиво предлагать свою помощь незрячему человеку или тем более оказывать её принудительно, всегда стоит спрашивать, нужна ли ваша помощь и уточнить, как её стоит оказать. Большинство молодых незрячих людей весьма независимы, самостоятельно передвигаются по городу, на общественном транспорте, и не стоит излишне их опекать. В случае, когда им будет нужна посторонняя помощь, они обратятся за ней сами.

Неслышащие или слабослышащие

Для людей с инвалидностью по слуху при создании условий труда основным вопросом является обеспечение возможностей коммуникации с коллегами и при необходимости с клиентами. Многие очень хорошо читают по губам и при этом говорят голосом, в таком случае значительная часть трудностей исключается. Важно, чтобы коллеги при этом соблюдали простые рекомендации, такие как: го-

ворить, смотря прямо в лицо собеседнику с инвалидностью по слуху и не заслонять губы руками во время разговора. Чаще всего из служебных обязанностей необходимо исключить общение по телефону, особенно если это касается взаимодействия с клиентами. Внутри компании для общения с коллегами, которые имеют инвалидность по слуху и читают по губам, многие используют программы типа skype, которые позволяют видеть лицо собеседника, а, следовательно, читать по губам и общаться.

Если сотрудник не читает по губам и не общается голосом, то, прежде всего, ему нужно подобрать работу (или скорректировать служебные обязанности), чтобы устная коммуникация с коллегами была сведена к минимуму (устная коммуникация с клиентами, скорее всего, будет исключена) или заменить её письменной коммуникацией, прежде всего, электронными письмами. Это хороший вариант, и после того, как руководители организации пробуют такой вариант взаимодействия с неслышащими сотрудниками, они, оценив его удобство, начинают распространять способ и на сотрудников без инвалидности.

Если у вас немало сотрудников с инвалидностью по слуху, то хорошим вариантом будет продублировать систему пожарной тревоги световой индикацией.

Глава 3. Квотирование рабочих мест

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

Квота – это минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организациях (Определение Свердловского областного суда от 06.09.2011 по делу N 33-12240/2011).

Верховный Суд РФ дает более емкое определение понятия квоты для приема на работу ЛСИ, которое не противоречит приведенному выше. Так, согласно Определению Верховного Суда РФ от 11.05.2011 N 92-Г11-1, квота – это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации. Причем в квоту включается количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Квота для приема на работу ЛСИ составляет (ч. 1 ст. 21 Закона):

- 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.

При расчете указанной квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 21 Закона).

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

Важно!

Не квотируются рабочие места общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций (ч. 3 ст. 21 Закона).

Установление и размер квоты регулируются ст.21 Закона и местными органами власти субъектов РФ, ниже приведены нормы квотирования по некоторым регионам Российской Федерации:

Субъект РФ	Размер квоты	Закон
Москва	2% - для организации численностью более 100 человек	Часть 1 ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 N 90 «О квотировании рабочих мест»
Московская область	1% - для организации численностью от 35 до 100 человек 2% - для организаций численностью более 100 человек	Части 1, 2 ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 N 53/2008-ОЗ «О квотировании рабочих мест»
Санкт-Петербург	2,5% - для организаций численностью более 100 человек	Абзац 1 ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»
Самарская область	2% - для организаций численностью более 35 человек	Часть 1 ст.4 Закона Самарской области от 26 декабря 2003 года N 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области»
Пермский край	2% - для организации численностью не менее чем 50 человек и не более чем 100 человек 2% - для организаций с численностью более 100 человек	Часть 1 статьи 4 Закона Пермской области от 05.11.2004 N 1689-344о квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы
Воронежская область	3% - для организаций численностью не менее 35 человек	Статья 4 Закона Воронежской области от 3 мая 2005 года №22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов»

Нижегородская область	1% - для организаций численностью не менее 35 человек и не более 100 человек 2% - для организаций с численностью более 100 человек	Статья 4 Закон Нижегородской области от 26 декабря 2007 года № 191-3 «О квотировании рабочих мест»
Ставропольский край	4% - для организаций численность работников которых превышает 100 человек 2% - для организаций численность работников, которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек	Часть 1 ст.3 Закона Ставропольского края от 11 марта 2004 года N 14-кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов»
Архангельская область	3% - для организаций устанавливается квота для приема на работу инвалидов 3 процентов среднесписочной численности работников организации	Часть 1 ст.4 Закона Архангельской области от 27 мая 1998 года N 74-16-03 «О государственных гарантиях трудовой занятости инвалидов на территории архангельской области»
Мурманская область	2% - для организаций численность работников, которых составляет не менее чем 35 человек	Часть 1 ст.8 Закон Мурманской области от 29 декабря 2004 года n 573-01-змо «О социальной защите и мерах социальной поддержки инвалидов в Мурманской области»

При исчислении квоты для приема на работу ЛСИ в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Рабочее место считается заполненным по квоте, если с сотрудником с инвалидностью заключен трудовой договор. Каким должен быть данный трудовой договор, действующим законодательством не регламентировано, следовательно, заполненным рабочим местом по квоте считается и рабочее место, на которое взят сотрудник с инвалидностью на 0,2 ставки, а также учитываются сотрудники, нанятые на временные работы и достаточно длительное время, находящиеся в административном отпуске без сохранения заработной платы (никаких ограничений по этому поводу не предусмотрено).

Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- *создавать или выделять рабочие места*
- *создавать условия труда сотрудникам с инвалидностью согласно их Индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА)*
- *своевременно предоставлять в органы службы занятости информацию о выполнении квоты.*

Вопрос, который не получил должного регулирования и вызывает многочисленные споры, заключается в следующем: когда считается законченной обязанность работодателя по квотированию – при приеме на работу человека с инвалидностью либо при организации специальных рабочих мест, зарегистрированных для таких лиц? Следует руководствоваться законом субъекта РФ, в котором организация осуществляет свою деятельность. В частности, в Москве в Законе «О квотировании рабочих» мест от 22.12.2004г. №90 прямо указано: выполнением квоты для приема на работу считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней.

Работодатель обязан не только зарезервировать рабочие места для инвалидов, но и выполнить все необходимые действия для их заполнения. Кроме резервирования рабочих мест, создания специальных рабочих мест, работодатель обязан предоставить сведения

о таких рабочих местах. Отсутствие данных сведений может стать основанием для проведения плановой проверки.

Работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости следующую информацию, касающуюся труда инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»):

- сведения, необходимые для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;
- сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Следует учитывать, что региональными центрами занятости могут быть предусмотрены особый порядок, сроки и формы подачи указанных сведений о выполнении квоты (пп. 1 п. 1 ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

В связи с этим перед подачей таких сведений рекомендуем уточнить в региональном центре занятости, по какой форме и в какие сроки они представляются.

Так, например, за период 2013-2015 гг. в органы службы занятости населения Воронежской области за предоставлением государственной услуги содействия в поиске подходящей работы обратилось 7,4 тыс. людей с инвалидностью. Численность ЛСИ, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве безработных за этот период, составила 6,7 тыс. человек. Трудоустроено 3,8 тыс., в том числе 927 чел. на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места (из них 15 инвалидов-колясочников). Доля ЛСИ, трудоустроенных на оборудованные (оснащенные) рабочие места от числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости, составляет 12,3%. В мероприятиях по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, приняли уча-

стие 1,4 тыс. ЛСИ. Проведено 10 специализированных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест для трудоустройства, в работе которых приняли участие 154 работодателя различных сфер деятельности, предложившие 1,3 тыс. вакансий на предприятиях города Воронежа и Воронежской области. Участниками ярмарок вакансий стали свыше 1 тыс. ЛСИ, 349 человек получили консультации специалистов службы занятости населения, МСЭ, социальной защиты.

При содействии в трудоустройстве ЛСИ оказываются услуги по трудовой реабилитации на базе бюджетного учреждения Воронежской области «Воронежского областного реабилитационного центра для инвалидов молодого возраста», направленные на восстановление трудоспособности инвалидов или приобретение ими новых профессиональных навыков, учитывая состояние их здоровья и рекомендации органов медико-социальной экспертизы. За период 2013-2015 гг. услуги по трудовой реабилитации получили 1065 человек.

Глава 4. Ответственность работодателей за нарушения трудовых прав людей с инвалидностью

За нарушение прав ЛСИ в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства ЛСИ в соответствии с установленной квотой для приема на работу, а также отказ работодателя в приеме на работу человека с инвалидностью в пределах установленной квоты являются административным правонарушением и влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ст. 5.42 КоАП РФ). А непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

Также следует обратить внимание, что за несоблюдение Гигиенических требований к условиям труда инвалидов, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 утверждены СП 2.2.9.2510-09 работодатель может быть привлечен к административной ответственности, выражающейся в вынесении предупреждения, наложении административного штрафа или административное приостановление деятельности (ст. 6.3 КоАП РФ).

Основание для наказания	В отношении кого применяется	Размер наказания	Норма
Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест	Должностное лицо	Штраф от 5000 до 10 000 руб.	Статья 5.42 КоАП РФ
Отказ человеку с инвалидностью в приеме на работу в пределах установленной квоты	Должностное лицо	Штраф от 5000 до 10 000 руб.	
Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости	Должностное лицо	Штраф от 300 до 500 руб.	Статья 19.7 КоАП РФ
	Юридическое лицо	Штраф от 3000 до 5000 руб.	
Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий	Должностное лицо	Штраф от 500 до 1000 руб.	Статья 6.3 КоАП РФ
	Лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	Штраф от 500 до 1000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток	
	Юридическое лицо	Штраф от 10 000 до 20 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток	

Административная ответственность за нарушения требований законодательства по вопросам квотирования рабочих мест предусмотрена не только на федеральном, но и на региональном уровне.

Например, в г. Москве размер штрафа за неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест составит (ст. 2.2 Кодекса г. Москвы об административных правонарушениях, утвержденного Законом г. Москвы от 21.11.2007 N 45):

- для должностных лиц - от 3000 до 5000 руб.;
- для юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

ИСПОЛЬЗУЙТЕ слова и понятия, НЕ создающие стереотипы:	ИЗБЕГАЙТЕ слов и понятий, создающих стереотипы:
Человек с инвалидностью	Больной; неполноценный; искалеченный, покалеченный, калека; с дефектом здоровья; с недостатком здоровья; ребенок с ограниченными способностями; человек с ограниченными возможностями
Человек без инвалидности	Здоровый, нормальный, полноценный
Человек, использующий инвалидную коляску; человек на коляске; человек с парализованными ногами	Прикованный к инвалидной коляске; паралитик; парализованный; прикованный к постели
Дети с инвалидностью	Дети-инвалиды
Человек с синдромом Дауна, дети с синдромом Дауна	Даун, с болезнью Дауна, «даунята» (о детях с синдромом Дауна)
Имеет ДЦП (детский церебральный паралич), человек (ребенок, дети) с ДЦП	Страдает ДЦП, болеет ДЦП, «дэцэпэшник»
Человек, перенесший полиомиелит, имеет инвалидность в результате... человек, который перенес болезнь...	Страдает от полиомиелита / страдает от последствий полиомиелита, жертва болезни

Врожденная инвалидность, инвалид с детства	Врожденный дефект / увечье / несчастье
Незрячий, слабовидящий, с инвалидностью по зрению	Слепой, совершенно слепой, с нарушением зрения
Человек с особенностями развития / с особенностями в развитии, с ментальной инвалидностью, с особенностями ментального развития	Интеллектуально неполноценный, даун, умственно отсталый
Дети с особыми образовательными потребностями	Школьники-инвалиды
Человек с эпилепсией	Эпилептик, припадочный, страдающий эпилептическими припадками
Человек с особенностями психического (или эмоционального) развития	Псих, сумасшедший, люди с психиатрическими проблемами, душевнобольные люди, люди с душевным или эмоциональным расстройством
Неслышащий, слабослышащий человек, с инвалидностью по слуху	Глухой как пень, человек с нарушением слуха, человек (ребенок) с остатками слуха
Человек, пользующийся жестовой речью	Глухонемой

Пособие предназначено для бесплатного распространения

Пособие создано при поддержке
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации

