Работодателям о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

ст. 1 Закона Алтайского края от 06.07.2006 № 59- ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвали­дов»

Работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, уста­навливается квота приема на работу инвалидов в размере 4 % к среднесписочной численности работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| расчет размера квоты | при исчислении квоты для приема на работу инвалидов 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 | ст. 21 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| освобождаются от квоты | освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели, являющиеся общественными объединениями инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (скла­дочный) капитал которых состоит из вклада общественного объ­единения инвалидов | ст. 21 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатели в соответствии с установленной квотой обязаны: | | |
| 1. предоставлять в органы службы занятости в установленном порядке информацию, необ­ходимую для организации занятости инвалидов: о выполнении квоты для приема на работу инвалидов,  о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответ­ствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов,  о локальных нормативных актах, содержащих сведения о созданных или выделенных ра­бочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов | | п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» |
| периодичность представления информа­ции | ежемесячно | п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» |
| непредставление или несвоевременное представление сведений, либо представ­ление их в неполном объеме или в иска­женном виде | предупреждение или административный штраф:  на должностных лиц - от 300 до 500 руб., на юридических лиц - от 3000 до 5000 руб. | ст. 19.7 КоАП РФ |
| 2. создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов | | ст. 24 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в со­ответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов | административный штраф  на должностных лиц - от 5 000 до 10 000 руб. | ст. 5.42 КоАП РФ |

|  |  |
| --- | --- |
| 3. принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о созданных или выде­ленных рабочих местах для трудоустройства инвалидов | ст. 24 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| 4. создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реа­билитации или абилитации инвалида | ст. 24 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| отказ работодателя в приеме на работу административный штраф  инвалида в пределах установленной квоты на должностных лиц - от 5 ООО до 10 ООО руб. | ст. 5.42 КоАП РФ |
| 5. создавать, дооборудовать, адаптировать, модернизировать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов согласно их индивидуальной программе реабилитации или абилитации в соответствии с установленным минимальным количеством специальных ра­бочих мест | п. 3.1 Порядка выполнения установленной квоты при­ема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденного при­казом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодателям запрещается (не допускается): | | |
| 1. дискриминация по признаку инвалидности - любое различие, исключение или ограниче­ние по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или от­рицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантирован­ных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, эко­номической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области | | ст. 3.1 Федерального зако­на «О социальной защите инвалидов в РФ» |
| 2. необоснованный отказ в заключении трудового договора | | ст. 64 ТК РФ |
| 3. ограничение в трудовых правах и свободах или установление какие-либо прямых или косвенных преимуществ, в т.ч. при заключении трудового договора, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с дело­выми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными зако­нами | | ст. 3 и ст. 64 ТК РФ |
| 4. установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками | | ст. 23 Федерального зако­на «О социальной защите инвалидов в РФ» |
| дискриминация по признаку инвалидно­сти | административный штраф  на граждан - от 1 ООО до 3 ООО руб.  на юридических лиц - от 50 ООО до 100 ООО руб. | ст. 5.62. КоАП РФ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основные понятия, связанные с квотированием рабочих мест для трудоустройства инвалидов: | | |
| выполнение квоты приема на работу ин­валидов | трудоустройство инвалидов в количестве, соответствующем уста­новленной квоте приема на работу инвалидов, на собственные со­зданные или выделенные работодателем рабочие места, а также на рабочие места для инвалидов в других организациях в рамках со­ответствующего договора о совместной деятельности | п. 2.5 Порядка выполнения установленной квоты при­ема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденного при­казом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96 |
| профессии, наиболее подходящие для тру­доустройства инвали­дов | профессии, соответствующие по условиям труда санитарным пра­вилам | СП 2.2.9.2510-09 «Гигие­нические требования к условиям труда инвали­дов», утвержденным по­становлением Главного государственного сани­тарного врача РФ от 18.05.2009 №30 |
| перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной де­ятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограниче­ний их жизнедеятельности | приказ Минтруда России от 04.08.2014 №515 |
| перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладе­ние которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда | постановление Минтруда России от 08.09.1993 № 150 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| созданное рабочее ме­сто для трудоустрой­ства инвалида в соот­ветствии с установ­ленной квотой для приема на работу ин­валидов | дополнительное (новое), созданное сверх штатной численности, или имеющееся рабочее место, дооборудованное, дооснащенное для инвалидов (в т.ч. специальное), организованное по про­фессии, наиболее подходящей для трудоустройства инвалидов, определенное работодателем исключительно для трудоустройства работников, имеющих инвалидность | |
| выделенное рабочее место для трудо­устройства инвалида в соответствии с уста­новленной квотой для приема на работу ин­валидов | обычное (специально не оборудованное (не оснащенное)), имеющееся у работодателя рабочее место по профессии, наиболее подходящей для трудоустройства инвалидов, определенное ра­ботодателем исключительно для трудоустройства работников, имеющих инвалидность | |
| резервирование рабо­чих мест | установление работодателями определенного количества рабочих мест по профессиям и специальностям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в счет установленной квоты приема на работу инвалидов.  Работодатели при невыполнении квоты приема на работу инвали­дов могут самостоятельно осуществлять резервирование рабочих мест путем принятия локального нормативного акта с указанием количества резервируемых рабочих мест для инвалидов в разрезе профессий и специальностей. | п. 1.2., 3.6. Порядка вы­полнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвер­жденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| специальные рабочие места для трудо­устройства инвалидов | рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного обору­дования, технического и организационного оснащения, дополни­тельного оснащения и обеспечения техническими приспособлени­ями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов осна­щаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соот­ветствии с основными требованиями к такому оснащению (обору­дованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения | ст. 22 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| минимальное количе­ство специальных ра­бочих мест для трудо­устройства инвалидов | устанавливается органами исполнительной власти субъектов Рос­сийской Федерации для каждого предприятия, учреждения, орга­низации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов | ст. 22 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы поддержки работодателей для выполнения квоты приема на работу инвалидов: | | |
| 1. временное трудо­устройство инвалидов на условиях софинан- сирования с центром занятости населения | срочный трудовой договор в рамках специальной программы вре­менной занятости, реализуемой центром занятости населения на условиях софинансирования (работник будет получать заработную плату от работодателя и материальную поддержку от центра заня­тости от 977,5 до 1955 рублей в месяц) | Постановление Админи­страции Алтайского края от 22.10.2014 № 492 «Об утверждении государ­ственной программы Ал­тайского края «Содей­ствие занятости населения Алтайского края» на 2015 - 2020 годы» |
| 2. сопровождение ин­валидов молодого возраста при трудо­устройстве | возмещение затрат работодателей на:  оснащение (оборудование) специального рабочего места - 100 тыс. руб. на одно рабочее место;  частичную оплату труда инвалидов - 1 МРОТ/чел.; оплату труда наставника инвалида - 0,5 МРОТ/чел.; создание инфраструктуры доступности рабочего места - 100 тыс. руб. на одно рабочее место. |
| 3. создание рабочих мест для трудо­устройства инвалидов в счет квоты у другого работодателя | если по каким-либо причинам работодатель не может организовать трудоустройство инвалидов на своем предприятии, у него есть возможность трудоустроить инвалида у другого работодателя (например, общественной организации инвалидов). Трудовые отношения работники-инвалиды оформляют с работода­телем, у которого арендуются такие рабочие места, а возмещает работодателю принимающей стороне затраты на выплату заработ­ной платы работникам тот работодатель, который арендует рабо­чие места. | п. 3.3. Порядка выполне­ния установленной квоты приема на работу инвали­дов на территории Алтай­ского края, утвержденного приказом УТЗН Алтайско­го края от 13.05.2013 № 10-01/96 |

Часто задаваемые вопросы о трудоустройстве инвалидов

1. Уровень работоспособности инвалида может быть ниже, чем у чело­века, не имеющего инвалидности. Как мотивировать работодателей к приему на работу инвалидов?

Для стимулирования работодателей к созданию рабочих мест гражда­нам с инвалидностью в крае применяются различные механизмы:

общественные и временные работы для граждан, в том числе являю­щихся инвалидами, с выплатой материальной поддержки за счет средств краевого бюджета;

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное об­разование инвалидов по заявкам работодателей за счет средств краевого бюджета;

информационная кампания, направленная на формирование положи­тельного имиджа организаций, обеспечивающих занятость инвалидов.

Дополнительно в 2018 году в рамках региональной программы содей­ствия занятости населения будут реализовываться мероприятия по оснаще­нию специальных рабочих мест для инвалидов, созданию инфраструктуры доступности рабочего места, организации наставничества для инвалидов мо­лодого возраста, частичная оплата их труда.

1. Каким образом выполнить квоту по трудоустройству инвалидов, ес­ли у работодателя нет свободных рабочих мест? Должен ли работодатель в данном случае уволить сотрудника (не инвалида) чтобы принять на работу инвалида?

В случае, если все рабочие места на предприятии заняты, нет необхо­димости создавать новые. В Алтайском крае установлен механизм трудо­устройства инвалидов по договорам совместной деятельности на других предприятиях, в организациях, учреждениях. Организация такого трудо­устройства считается выполнением квоты приема на работу инвалидов.

При этом если организовано трудоустройство в общественную органи­зацию, то для предприятий внебюджетного сектора экономики МРОТ по указанным рабочим местам будет равен федеральному МРОТ.

1. Мы недавно получили уведомление о том, что нашей организации определено минимальное количество специальных рабочих мест для трудо­устройства инвалидов. Но мы уже выполнили квоту. Нам нужно создать до­полнительно (сверх квоты) еще одно рабочее место для инвалидов и чтобы оно было специальным? Скажите, как нам быть и что такое специальное ра­бочее место?

Создавать рабочее место сверх квоты - такой обязанности у работода­теля по действующему законодательству нет, однако есть обязанность, чтобы среди занятых инвалидами в счет квоты рабочих мест было одно специаль­ное. Давайте по порядку разберем, что же такое специальное рабочее место:

* 1. В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и ор­ганизационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения тех­ническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей ин­валидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов осна­щаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций ин­валидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осу­ществляющим функции по выработке и реализации государственной поли­тики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустрой­ства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Примечание: При этом специальные рабочие места могут быть органи­зованы не только у работодателей, подпадающих под действие законода­тельства о квотировании рабочих мест для инвалидов, но и у любых других работодателей, в случае необходимости. Однако для первых наличие опре­деленного количества специальных рабочих мест для трудоустройства инва­лидов является обязательным, а для последних - нет.

* 1. В соответствии с пунктом 5.4.1 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по про­фессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом Феде­рального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.09.2010 №253-ст:

Создание специально созданных условий труда включает в себя дея­тельность, обеспечивающую показанные инвалиду условия и режим труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида:

* неполный рабочий день с предоставлением показанных видов труда;
* льготные нормы выработки;
* введение дополнительных перерывов;
* строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм;
* систематическое медицинское наблюдение;
* возможность полностью или частично работать на дому;
* оснащение рабочего места вспомогательными техническими средства­ми;
* другие особенности в условиях труда, указанные в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

Примечание: Шестое и седьмое мероприятия не являются обязательны­ми для реализации, если они не предусмотрены индивидуальной программой реабилитации или абилитации (далее - ИПРА) конкретного инвалида I или II группы. Однако это не свидетельствует о том, что рабочее место без реали­зации этих мероприятий (при выполнении иных мероприятий, указанных в списке) не будет относиться к специальному рабочему месту.

* 1. В соответствии с пунктом 5.4.2 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по про­фессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом Феде­рального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.09.2010 №253-ст:

Создание специального рабочего места включает в себя:

* оптимизацию условий труда, режима труда и отдыха;
* обеспечение рабочего места специализированным основным и вспомо­гательным оборудованием;
* дополнительное обеспечение мер сигнализации и техники безопасно­сти;
* социально-психологическое сопровождение в процессе закрепления на рабочем месте с учетом индивидуальных возможностей инвалида в соответ­ствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Примечание: Последние три условия не являются обязательными, если они не предусмотрены ИПРА конкретного инвалида I или II группы. Однако, это не свидетельствует о том, что рабочее место без реализации этих меро­приятий (при выполнении иных мероприятий, указанных в списке) не будет относиться к специальному рабочему месту.

1. В соответствии с пунктом 4.1 санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30:

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопас­ность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, ди­намическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоцио­нальными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Внимание: Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не бо­лее 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ)! На инвалидов III группы данное требование не распространяется - они могут трудиться с нормальной про­должительностью рабочего времени, если иное не предусмотрено ИПРА конкретного инвалида.

Вывод: Таким образом, рабочее место, на котором трудоустроен инва­лид I или II группы, в отношении которого работодателем установлена со­кращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неде­лю), а также (в случае необходимости) предприняты иные меры (в т.ч. орга­низационные: установлены льготные нормы выработки, введены дополни­тельные перерывы или учтены иные особенности в условиях труда), преду­смотренные ИПРА инвалида, по созданию для работника комфортных усло­вий труда, облегчающих исполнение его трудовых функций, имеет признаки специального рабочего места (даже если рабочее место не было обеспечено специализированным основным и вспомогательным оборудованием, т.к. это требуется не всегда (см. ИПРА конкретного инвалида I или II группы)).

* 1. Скажите, мы недавно выяснили, что у нас работает работник- инвалид, запросили у него документы (кажется, ИПРА инвалида). Он ее при­нес. Исходя из ее содержания, мы выяснили, что наш работник-инвалид не может работать по той профессии, по которой он сейчас трудится. Но он нормально справляется со своими обязанностями, меня, как работодателя, все устраивает, да и работник хотел бы продолжать работать на том же рабо­чем месте. Возможно ли все оставить на своих местах при условии, что ра­ботник напишет на имя работодателя заявление, что не возражает от про- должения работы на своем месте работы, несмотря на то, что данная работа ему противопоказана, и возьмет всю ответственность за возможное ухудше­ние здоровья на себя?

Нет, такое заявление не избавит работодателя от возможной ответ­ственности, в случае ухудшения здоровья работника, вызванного условиями труда. Уволить инвалида работодатель также не может. Вам необходимо ре­шить вопрос о его переводе на другую работу, негативно не влияющую на здоровье, подходящую ему с учетом имеющихся медицинских противопока­заний.

* 1. Ко мне пришел устраиваться на работу инвалид. В принципе, я готов его взять, но он мне показал карту реабилитации, в которой никакой инфор­мации нет о том, какую работу он может выполнять, а какую - нет. Какие документы мне надо еще у него спросить или где проконсультироваться о том, какие условия ему необходимо создать на работе (если вообще надо) и т.п.?

Можно письменно обратиться в ФКУ «ГБ МСЭ по Алтайскому краю» Минтруда России (656043, Алтайский край, г. Барнаул, просп. Ленина, 5, [mse22@mail.ru](mailto:mse22@mail.ru)) с запросом, указав основные сведения о гражданине, в от­ношении которого Вы хотите уточнить информацию о допустимых видах труда и необходимых условиях труда.

Также проконсультироваться можно у специалистов центра занятости населения.

Однако, при необходимости, Вы можете и самостоятельно определить подходящую работу и условия труда для конкретного инвалида, используя разработанные Минтрудом России нормативные правовые документы:

Итак, судить об ограничениях по состоянию здоровья конкретного ин­валида для определения, какая ему работа является подходящей, можно ознакомившись с содержанием пункта «21. Показания для проведения pea- билитационных или абилитационных мероприятий» ИПРА инвалида, в ко­тором указываются степени ограничения (с 1 по 3) в основных категориях жизнедеятельности, которых выделено всего семь (способность к самооб­служиванию, передвижению, ориентации, общению, обучению, трудовой де­ятельности, контролю за своим поведением). Для того, чтобы понимать, ка­кая степень в какой категории жизнедеятельности, что означает, необходимо обратиться к приказу Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н, который со­держит классификации основных категорий жизнедеятельности и описание степеней выраженности ограничений этих категорий - в этом документе в разделе III даются краткие описания, по каждой из трех степеней ограниче­ния применительно к названным семи основным категориям жизнедеятель­ности.

Следующий важный раздел, с которым необходимо ознакомиться в ИПРА инвалида - это «Заключение о видах и степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, обусловленных заболеваниями, по­следствиями травм, дефектами». В данном разделе указаны 16 основных ви­дов стойких нарушений функций организма человека с указанием их степени выраженности с возможными значениями - «умеренные», «выраженные», «значительно выраженные».

И последний важный раздел ИПРА инвалида, который необходимо изучить, если он заполнен - это «Рекомендации по оснащению (оборудова­нию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида». Также данную информацию, зная вид нарушенной функции организма можно, по­лучить из Основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, которые утверждены приказом Мин­труда России от 19.11.2013 № 685н. А определить, надо или нет оборудовать для конкретного инвалида именно специальное рабочее место, становится понятно, исходя из степени ограничения способности к трудовой деятельно­сти - при 1 степени этого делать точно не нужно.

Кроме того, зная категорию пораженной функции и системы организма (например, заболевания сердечно-сосудистой системы, нервно-психические заболевания, заболевания органов зрения, заболевания органов слуха), мы можем определить условия труда, которые должны обеспечиваться на рабо­чем месте, используя раздел «6. Специальные требования к организации тру­да инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма» доку­мента, который называется Гигиенические требования к условиям труда ин­валидов, утвержденные Постановлением Главного государственного сани­тарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

Еще один документ, который поможет - это приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515, который утвердил Методические рекомендации по пе­речню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятель­ности, в которых содержится две очень важные таблицы:

* Приложение № 2 «Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятель­ности». Данный перечень очень удобен в использовании, и если Вы знаете нарушенную функцию конкретного инвалида (например, опорно- двигательный аппарат верхних или нижних конечностей, кровообращение, интеллект, зрение или слух пострадали) и знаете степень ограничения спо­собности к трудовой деятельности (информация обо всем этом содержится в ИПРА инвалида), то сможете определить, по каким профессиям он может работать, а по каким нет. Если в этой таблице в ячейке на месте пересечения графы «Наименование профессии и должности» и графы «Нарушение функ­ций» (в которой Вы верно выберите вид нарушенной функции и ее степень ограничения) будет стоять «+», то по этой профессии инвалид работать мо­жет, если ничего не стоит (ячейка пустая), то работать не рекомендуется. Безусловно, в таблице перечислены не все существующие профессии (их там всего 448 наименований), но искать можно по похожему по содержанию трудовой функции наименованию профессии.
* Приложение № 1 «Перечень рекомендуемых видов трудовой и про­фессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функции и ограничений их жизнедеятельности». В этой таблице по аналогии с преды­дущей Вы сможете определить:

возможный характер рабочей нагрузки,

возможные характеристики трудового процесса,

возможную форму организации трудовой деятельности,

возможный предмет труда,

возможный признак основных орудий,

возможную сферу производства

для конкретного инвалида.

6. Скажите, за чей счет (за свой или государственный) я могу оснастить рабочее место инвалида всем необходимым? Есть ли какие-нибудь програм­мы и прочее?

Вы можете это делать за счет собственных средств, а также принять участие в соответствующих государственных программах. В настоящее вре­мя внесены изменения в государственную программу Алтайского края «Со­действие занятости населения Алтайского края» на 2015 - 2020 годы в части дополнения ее новой подпрограммой - «Сопровождение инвалидов молодо­го возраста при трудоустройстве», которая предполагает реализацию четы­рех мероприятий, два из которых предполагают следующие виды поддержки в форме возмещения затрат:

на оснащение (оборудование) специального рабочего места для работ­ника-инвалида,

на создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места инвалида.

Обращаем Ваше внимание на возможность получить сразу несколько форм поддержки. Трудоустраиваемые инвалиды могут быть как из числа по­добранных Вам центром занятости населения, так и из числа найденных Ва­ми самостоятельно.

Основное условие получения возмещения на оснащение (оборудова­ние) рабочего места для работника-инвалида - работодатель обязан принять работника-инвалида на неопределенный срок (не временно). Предполагае­мый размер субсидии - не более 100,0 тыс. рублей на одно рабочее место.

Что касается второго мероприятия - возмещения затрат на создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места для работни- ка-инвалида, то оно может включать в себя обустройство:

прилегающей к организации территории для безопасного передвиже­ния инвалидов (оборудование специальных мест парковки для инвалидов, размещение тактильных указателей, табличек и др.);

внутреннего помещения для беспрепятственного перемещения инва­лидов (установка пандусов на входе, подъемников для лестничных маршей, необходимого освещения, расширение дверных проемов, переоборудование санитарно-бытовых помещений и др.).

Предполагаемый размер субсидии - не более 100,0 тыс. рублей на од­но рабочее место.

7. Я, как юр. лицо, зарегистрирован на территории г. Барнаула, однако вся производственная площадка и работники находятся на территории горо­да Новоалтайска. Куда я должен направлять отчетность по квотированию и сведения о вакансиях для инвалидов - в барнаульский центр занятости или в новоалтайский?

В соответствии с абзацем 7 п. 3.1 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвер­жденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96, рабо­тодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инва­лидов обязаны ежемесячно, до 5 числа месяца, следующего за отчетным, представлять в органы службы занятости населения по месту нахождения работодателя, информацию о выполнении квоты для приема на работу ин­валидов.

В соответствии с пунктом 2 статьи 54 Гражданского Кодекса Россий­ской Федерации место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории Российской Федерации пу­тем указания наименования населенного пункта (муниципального образова­ния).

Таким образом, отчетность по квотированию Вам необходимо направ­лять в центр занятости населения по юридическому адресу организации. Ва­кансии допускается представлять в любой удобный для Вас центр занятости населения на территории Алтайского края.

* 1. Мое юридическое лицо со всеми структурными подразделениями располагается на территории Алтайского края в разных районах и городах края. В целом по организации списочная численность работников составляет 547 чел. Однако только в одном из 7 подразделений в одной из территорий численность работников составила свыше 100 чел. Должен ли я в такой си­туации отчитываться по квоте только за численность одного этого подразде­ления или за всю организацию с полной ее численностью?

За всю организацию в целом с учетом территориально разобщенных подразделений, не являющихся самостоятельными юридическими лицами.

* 1. Что понимается под дискриминацией по признаку инвалидности при приеме на работу и т.п. Хочется знать подробности, т.к. слышал, что дей­ствующее законодательство по данному вопросу в последнее время стало более жестким.

В соответствии со статьей 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» за­прещается (не допускается) дискриминация по признаку инвалидности (по­нимается любое различие, исключение или ограничение по причине инва­лидности, целью либо результатом которых является умаление или отрица­ние признания, реализации или осуществления наравне с другими всех га­рантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражда­нина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области). Ограничение в трудовых правах и свободах или установление какие-либо прямых или косвенных преимуществ, в т.ч. при за­ключении трудового договора, в зависимости от обстоятельств, не связан­ных с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ст. 3 и ст. 64 ТК РФ), а также установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с дру­гими работниками (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инва­лидов в РФ») также могут рассматриваться как дискриминация инвалидов. Нарушение данных норм в соответствии со статьей 5.62 КоАП влечет нало­жение административного штрафа на граждан - от 1 ООО до 3 ООО руб.; на юридических лиц - от 50 ООО до 100 000 руб.

Также запрещается необоснованный отказ в заключении трудового до­говора (ст. 64 ТК РФ). В соответствии со статьей 5.42 КоАП отказ работода­теля в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц - от 5 000 до 10 000 руб.

В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвали­дов работодатель обязан создавать или выделять рабочие места для трудо­устройства инвалидов. Неисполнение работодателем обязанности по созда­нию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответ­ствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов также может рассматриваться как одна из форм дискриминации инвалидов. В соответ­ствии со статьей 5.42 КоАП это влечет наложение административного штра­фа на должностных лиц - от 5 ООО до 10 ООО руб.

В приказе Минтруда России от 09.11.2017 № 777 также содержатся не­обходимые рекомендации и разъяснения по данному вопросу. Так необхо­димо учитывать, что: прямая дискриминация в отношении инвалидов может проявляться, кроме указанного выше, в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в продвижении по службе, в обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низко­оплачиваемые рабочие места; косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов (косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных пред­писаний) работодателя и практика их применения создают условия, препят­ствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравне­нию с другими работниками).

Формами возможного проявления дискриминации со стороны работо­дателя могут быть:

отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избра­нии, в том числе для инвалидов по зрению и слуху (непредставление в уста­новленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и ва­кантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инва­лидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвали­дов),

отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение рабо­тодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомо­гательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выпол­нении им работы по сравнению с другими работниками) (обеспечение инва­лиду разумного приспособления означает, что работодатель, любое лицо или организация принимают меры, создающие условия для инвалидов в степени, необходимой и достаточной для решения вопроса занятости в конкретной ситуации, примером одного из элементарных действий работо­дателя, которое может выступать в качестве разумного приспособления, яв­ляется изменение режима работы),

наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу,

увольнение работников по признаку инвалидности и прочее.

10. Должна ли организация, имеющая в штате сотрудников инвалидов, создавать элементы инфраструктурной доступности зданий и сооружений? В каких случаях требуется их создание?

С 1 июля 2016 года (после внесения соответствующих изменений в ста­тью 15 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), ор­ганизации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак- проводников):

* + 1. условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, ин­женерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и произ­водственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;
    2. условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воз­душным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междуго­родном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транс­портные коммуникации);
    3. возможность самостоятельного передвижения по территории, на ко­торой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной ин­фраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспорт­ное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла- коляски;
    4. сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объек­тах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;
    5. надлежащее размещение оборудования и носителей информации, не­обходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объ­ектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;
    6. дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической ин­формации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;
    7. допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфра­структур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые опре­деляются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и норматив­но-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населе­нию, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами.

В соответствии со статьей 9.13 КоАП уклонение от исполнения требо­ваний по обеспечению условий для доступа инвалидов к объектам инженер­ной, транспортной и социальной инфраструктур влечет наложение админи­стративного штрафа на должностных лиц в размере от 2 ООО до 3 ООО руб.; на юридических лиц - от 20 ООО до 30 ООО руб.

* + - 1. У нас специфическое производство. Сомневаюсь, что мы найдем возможность принять на работу инвалидов. Какой у нас выход? Нет ли ка- ких-либо альтернатив для нас? Или может, учитывая специфику организа­ции, нас можно освободить от квоты? Тогда как это сделать?

Для таких случаев можем предложить альтернативный способ выпол­нения установленной квоты приема на работу инвалидов - заключение дого­вора о совместной деятельности по трудоустройству инвалидов в счет квоты (так называемый «договор аренды») с любой иной организацией, имеющей такую возможность (например, с общественной организацией инвалидов). Данный формат работы предусмотрен пунктом 3.3 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайско­го края, утвержденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96.

Преимущества предлагаемого механизма:

трудовые отношения с работниками-инвалидами оформляет организа­ция, в которой вы «арендуете» рабочие места,

заработную плату работникам-инвалидам выплачивает организация, в которой вы «арендуете» рабочие места (вы лишь возмещаете этой организа­ции понесенные ею затраты на выплату заработной платы; при этом средства идут не из фонда оплаты труда вашей организации),

на одну ставку в организации, в которой вы «арендуете» рабочие ме­ста, можно устраивать 2-х и более работников (трудоустраиваемые в счет квоты инвалиды исчисляются не по количеству замещенных ставок, а по ко­личеству работников),

минимальный уровень заработной платы на условиях полного рабочего времени, который должна обеспечить организация-работодатель, в которой арендуются рабочие места, будет составлять МРОТ, предусмотренный Феде­ральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (с 01.01.2018 - 9489 рублей в ме­сяц).

* + - 1. Если мы подали вакансию в центр занятости, но инвалида трудо­устроили сами, пойдет ли этот инвалид в счет выполнения квоты?

Трудоустройство граждан в счет квоты производится работодателем самостоятельно или по направлению органа службы занятости населения (п. 2.6 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвали­дов на территории Алтайского края, утвержденного приказом УТЗН Алтай­ского края от 13.05.2013 № 10-01/96).

* + - 1. Какие рабочие места относятся к созданным или выделенным для трудоустройства инвалидов?

Рабочее место считается созданным или выделенным для трудоустрой­ства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов с момента определения его соответствующего статуса локальным нормативным актом работодателя.

При этом, не может быть отнесено к категории созданного или выде­ленного для трудоустройства инвалида в соответствии с установленной кво­той рабочее место, замещенное в настоящее время работником, не имеющим инвалидности.

Относиться к рабочим местам, созданным или выделенным для трудо­устройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, могут только вакантные рабочие места или рабочие места, замещенные в настоящее время инвалидами.

* + - 1. Когда обязанность предприятия по созданию мест для инвалидов считается исполненной?

Выполнением работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установлен­ной квотой для приема на работу инвалидов считается создание или выделе­ние указанных рабочих мест в количестве, соответствующем размеру уста­новленной квоты.

В это количество входят, как уже замещенные инвалидами рабочие ме­ста, так и рабочие места, которые в настоящее время вакантны, и заявлены в установленном порядке в центр занятости населения в форме заполненного бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии сво­бодных рабочих мест (вакантных должностей)» по мере возникновения ва­кансии.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Главам администраций город­ских округов и муниципальных районов

(Минтрудсоцзащита Алтайского края)

Партизанская ул., д. 69, г. Барнаул, 656068 Телефон: (3852) 63-95-75 Факс: (3852) 63-87-43 E-mail: [asp@aksp.ru](mailto:asp@aksp.ru)

1 а к- Й18

На№

О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Правительством Российской Федерации поставлена задача по повыше­нию уровня занятости инвалидов до 50 % к 2020 году.

В Алтайском крае проживает 53 тыс. инвалидов трудоспособного воз­раста, из них 40 тыс. граждан не имеют работы.

В соответствии с законом Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов» ра­ботодателям с численностью работников более 100 человек установлена кво­та приема на работу инвалидов в размере 4 %. Действие закона распростра­няется на 720 работодателей и 5330 рабочих мест. Уровень выполнения кво­ты в регионе составляет 77,5 %.

В базе данных органов службы занятости на сегодняшний день содер­жится порядка 1 тыс. вакансий для инвалидов, включая как рабочие профес­сии, так и должности служащих. Анализ этих вакансий свидетельствует о недостаточном числе подходящих рабочих мест, а также их низком качестве.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181 -ФЗ «О социальной защите ин­валидов в Российской Федерации» позволяет субъектам Российской Федера­ции устанавливать квоту работодателям с численностью работников от 35 до 100 человек в размере до 3 %.

В целях увеличения числа рабочих мест для трудоустройства инвали­дов на заседании Правительства Алтайского края 21 марта 2018 года одобрен законопроект об установлении в регионе квоты для работодателей с числен­ностью работников от 35 до 100 человек в размере 3 %.

По оценке, это позволит увеличить количество квотируемых рабочих мест для инвалидов с 5 до 9 тыс. единиц. При этом установление новой нор­мы не повлечет за собой дополнительной нагрузки на работодателей. В ос­новном эти рабочие места будут заняты инвалидами 3 группы, для которых не требуется создание специальных условий труда и дополнительное пере­оборудование рабочих мест. В крае 25 тыс. инвалидов 3 группы и только 1 тыс. из них являются занятыми.

В настоящее время законопроект направлен в Алтайское краевое Зако­нодательное Собрание для рассмотрения на 20 (майской) сессии.

В связи с вышеизложенным просим провести разъяснительную работу с работодателями муниципального образования по внесению изменений в закон Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов», а также проинформи­ровать их о порядке исполнения требований законодательства согласно при­лагаемым материалам.

Сообщаем, что материалы размещены на интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края в разделе «Квотирование рабочих мест для инвалидов» (<http://portal.aksp.ru/>).

При возникновении дополнительных вопросов, не отраженных в пись­ме, предлагаем направлять их на адрес электронной почты [trud@depalt.alt.ru](mailto:trud@depalt.alt.ru) в целях подготовки разъяснений и размещения на портале.

Считаем целесообразным проведение заседаний координационных ко­митетов, круглых столов и рабочих встреч совместно с органами службы за­нятости, пенсионным фондом, бюро медико-социальной экспертизы и обще­ственными организациями инвалидов.

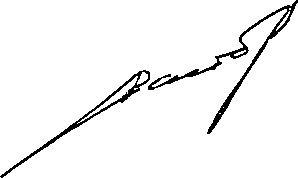
Также рекомендуем разместить информацию в местных СМИ и напра­вить скан-копии опубликованных материалов на вышеуказанный адрес элек­тронной почты.

Приложение: 1. Памятка работодателям о квотировании рабочих мест для

трудоустройства инвалидов на 8 л. в 1 экз.;

2. Часто задаваемые вопросы о трудоустройстве инвалидов

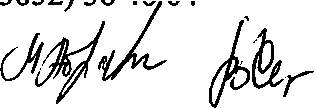
на 12 л. в 1 экз.



Министр

М.И. Дайбов

Абрамова Мария Алексеевна ля пл



ПРИЛОЖЕНИЕ к письму Минтрудсоцзащиты Алтайского края

ОТ 1 9. 04, 2018 ^/Я/^Зб\*\*?

Работодателям о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

ст. 1 Закона Алтайского края от 06.07.2006 № 59- ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвали­дов»

Работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, уста­навливается квота приема на работу инвалидов в размере 4 % к среднесписочной численности работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| расчет размера квоты | при исчислении квоты для приема на работу инвалидов 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 | ст. 21 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| освобождаются от квоты | освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели, являющиеся общественными объединениями инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (скла­дочный) капитал которых состоит из вклада общественного объ­единения инвалидов | ст. 21 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодатели в соответствии с установленной квотой обязаны: | | |
| 1. предоставлять в органы службы занятости в установленном порядке информацию, необ­ходимую для организации занятости инвалидов: о выполнении квоты для приема на работу инвалидов,  о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответ­ствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов,  о локальных нормативных актах, содержащих сведения о созданных или выделенных ра­бочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов | | п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» |
| периодичность представления информа­ции | ежемесячно | п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» |
| непредставление или несвоевременное представление сведений, либо представ­ление их в неполном объеме или в иска­женном виде | предупреждение или административный штраф:  на должностных лиц - от 300 до 500 руб., на юридических лиц - от 3000 до 5000 руб. | ст. 19.7 КоАП РФ |
| 2. создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов | | ст. 24 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в со­ответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов | административный штраф  на должностных лиц - от 5 000 до 10 000 руб. | ст. 5.42 КоАП РФ |

|  |  |
| --- | --- |
| 3. принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о созданных или выде­ленных рабочих местах для трудоустройства инвалидов | ст. 24 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| 4. создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реа­билитации или абилитации инвалида | ст. 24 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| отказ работодателя в приеме на работу административный штраф  инвалида в пределах установленной квоты на должностных лиц - от 5 ООО до 10 ООО руб. | ст. 5.42 КоАП РФ |
| 5. создавать, дооборудовать, адаптировать, модернизировать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов согласно их индивидуальной программе реабилитации или абилитации в соответствии с установленным минимальным количеством специальных ра­бочих мест | п. 3.1 Порядка выполнения установленной квоты при­ема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденного при­казом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работодателям запрещается (не допускается): | | |
| 1. дискриминация по признаку инвалидности - любое различие, исключение или ограниче­ние по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или от­рицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантирован­ных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, эко­номической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области | | ст. 3.1 Федерального зако­на «О социальной защите инвалидов в РФ» |
| 2. необоснованный отказ в заключении трудового договора | | ст. 64 ТК РФ |
| 3. ограничение в трудовых правах и свободах или установление какие-либо прямых или косвенных преимуществ, в т.ч. при заключении трудового договора, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с дело­выми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными зако­нами | | ст. 3 и ст. 64 ТК РФ |
| 4. установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками | | ст. 23 Федерального зако­на «О социальной защите инвалидов в РФ» |
| дискриминация по признаку инвалидно­сти | административный штраф  на граждан - от 1 ООО до 3 ООО руб.  на юридических лиц - от 50 ООО до 100 ООО руб. | ст. 5.62. КоАП РФ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основные понятия, связанные с квотированием рабочих мест для трудоустройства инвалидов: | | |
| выполнение квоты приема на работу ин­валидов | трудоустройство инвалидов в количестве, соответствующем уста­новленной квоте приема на работу инвалидов, на собственные со­зданные или выделенные работодателем рабочие места, а также на рабочие места для инвалидов в других организациях в рамках со­ответствующего договора о совместной деятельности | п. 2.5 Порядка выполнения установленной квоты при­ема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденного при­казом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96 |
| профессии, наиболее подходящие для тру­доустройства инвали­дов | профессии, соответствующие по условиям труда санитарным пра­вилам | СП 2.2.9.2510-09 «Гигие­нические требования к условиям труда инвали­дов», утвержденным по­становлением Главного государственного сани­тарного врача РФ от 18.05.2009 №30 |
| перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной де­ятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограниче­ний их жизнедеятельности | приказ Минтруда России от 04.08.2014 №515 |
| перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладе­ние которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда | постановление Минтруда России от 08.09.1993 № 150 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| созданное рабочее ме­сто для трудоустрой­ства инвалида в соот­ветствии с установ­ленной квотой для приема на работу ин­валидов | дополнительное (новое), созданное сверх штатной численности, или имеющееся рабочее место, дооборудованное, дооснащенное для инвалидов (в т.ч. специальное), организованное по про­фессии, наиболее подходящей для трудоустройства инвалидов, определенное работодателем исключительно для трудоустройства работников, имеющих инвалидность | |
| выделенное рабочее место для трудо­устройства инвалида в соответствии с уста­новленной квотой для приема на работу ин­валидов | обычное (специально не оборудованное (не оснащенное)), имеющееся у работодателя рабочее место по профессии, наиболее подходящей для трудоустройства инвалидов, определенное ра­ботодателем исключительно для трудоустройства работников, имеющих инвалидность | |
| резервирование рабо­чих мест | установление работодателями определенного количества рабочих мест по профессиям и специальностям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в счет установленной квоты приема на работу инвалидов.  Работодатели при невыполнении квоты приема на работу инвали­дов могут самостоятельно осуществлять резервирование рабочих мест путем принятия локального нормативного акта с указанием количества резервируемых рабочих мест для инвалидов в разрезе профессий и специальностей. | п. 1.2., 3.6. Порядка вы­полнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвер­жденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| специальные рабочие места для трудо­устройства инвалидов | рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного обору­дования, технического и организационного оснащения, дополни­тельного оснащения и обеспечения техническими приспособлени­ями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов осна­щаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соот­ветствии с основными требованиями к такому оснащению (обору­дованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения | ст. 22 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |
| минимальное количе­ство специальных ра­бочих мест для трудо­устройства инвалидов | устанавливается органами исполнительной власти субъектов Рос­сийской Федерации для каждого предприятия, учреждения, орга­низации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов | ст. 22 Федерального зако­на от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите ин­валидов в РФ» |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы поддержки работодателей для выполнения квоты приема на работу инвалидов: | | |
| 1. временное трудо­устройство инвалидов на условиях софинан- сирования с центром занятости населения | срочный трудовой договор в рамках специальной программы вре­менной занятости, реализуемой центром занятости населения на условиях софинансирования (работник будет получать заработную плату от работодателя и материальную поддержку от центра заня­тости от 977,5 до 1955 рублей в месяц) | Постановление Админи­страции Алтайского края от 22.10.2014 № 492 «Об утверждении государ­ственной программы Ал­тайского края «Содей­ствие занятости населения Алтайского края» на 2015 - 2020 годы» |
| 2. сопровождение ин­валидов молодого возраста при трудо­устройстве | возмещение затрат работодателей на:  оснащение (оборудование) специального рабочего места - 100 тыс. руб. на одно рабочее место;  частичную оплату труда инвалидов - 1 МРОТ/чел.; оплату труда наставника инвалида - 0,5 МРОТ/чел.; создание инфраструктуры доступности рабочего места - 100 тыс. руб. на одно рабочее место. |
| 3. создание рабочих мест для трудо­устройства инвалидов в счет квоты у другого работодателя | если по каким-либо причинам работодатель не может организовать трудоустройство инвалидов на своем предприятии, у него есть возможность трудоустроить инвалида у другого работодателя (например, общественной организации инвалидов). Трудовые отношения работники-инвалиды оформляют с работода­телем, у которого арендуются такие рабочие места, а возмещает работодателю принимающей стороне затраты на выплату заработ­ной платы работникам тот работодатель, который арендует рабо­чие места. | п. 3.3. Порядка выполне­ния установленной квоты приема на работу инвали­дов на территории Алтай­ского края, утвержденного приказом УТЗН Алтайско­го края от 13.05.2013 № 10-01/96 |

и

Часто задаваемые вопросы о трудоустройстве инвалидов

1. Уровень работоспособности инвалида может быть ниже, чем у чело­века, не имеющего инвалидности. Как мотивировать работодателей к приему на работу инвалидов?

Для стимулирования работодателей к созданию рабочих мест гражда­нам с инвалидностью в крае применяются различные механизмы:

общественные и временные работы для граждан, в том числе являю­щихся инвалидами, с выплатой материальной поддержки за счет средств краевого бюджета;

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное об­разование инвалидов по заявкам работодателей за счет средств краевого бюджета;

информационная кампания, направленная на формирование положи­тельного имиджа организаций, обеспечивающих занятость инвалидов.

Дополнительно в 2018 году в рамках региональной программы содей­ствия занятости населения будут реализовываться мероприятия по оснаще­нию специальных рабочих мест для инвалидов, созданию инфраструктуры доступности рабочего места, организации наставничества для инвалидов мо­лодого возраста, частичная оплата их труда.

1. Каким образом выполнить квоту по трудоустройству инвалидов, ес­ли у работодателя нет свободных рабочих мест? Должен ли работодатель в данном случае уволить сотрудника (не инвалида) чтобы принять на работу инвалида?

В случае, если все рабочие места на предприятии заняты, нет необхо­димости создавать новые. В Алтайском крае установлен механизм трудо­устройства инвалидов по договорам совместной деятельности на других предприятиях, в организациях, учреждениях. Организация такого трудо­устройства считается выполнением квоты приема на работу инвалидов.

При этом если организовано трудоустройство в общественную органи­зацию, то для предприятий внебюджетного сектора экономики МРОТ по указанным рабочим местам будет равен федеральному МРОТ.

1. Мы недавно получили уведомление о том, что нашей организации определено минимальное количество специальных рабочих мест для трудо­устройства инвалидов. Но мы уже выполнили квоту. Нам нужно создать до­полнительно (сверх квоты) еще одно рабочее место для инвалидов и чтобы оно было специальным? Скажите, как нам быть и что такое специальное ра­бочее место?

Создавать рабочее место сверх квоты - такой обязанности у работода­теля по действующему законодательству нет, однако есть обязанность, чтобы среди занятых инвалидами в счет квоты рабочих мест было одно специаль­ное. Давайте по порядку разберем, что же такое специальное рабочее место:

* 1. В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и ор­ганизационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения тех­ническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей ин­валидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов осна­щаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций ин­валидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осу­ществляющим функции по выработке и реализации государственной поли­тики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустрой­ства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Примечание: При этом специальные рабочие места могут быть органи­зованы не только у работодателей, подпадающих под действие законода­тельства о квотировании рабочих мест для инвалидов, но и у любых других работодателей, в случае необходимости. Однако для первых наличие опре­деленного количества специальных рабочих мест для трудоустройства инва­лидов является обязательным, а для последних - нет.

* 1. В соответствии с пунктом 5.4.1 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по про­фессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом Феде­рального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.09.2010 №253-ст:

Создание специально созданных условий труда включает в себя дея­тельность, обеспечивающую показанные инвалиду условия и режим труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида:

* неполный рабочий день с предоставлением показанных видов труда;
* льготные нормы выработки;
* введение дополнительных перерывов;
* строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм;
* систематическое медицинское наблюдение;
* возможность полностью или частично работать на дому;
* оснащение рабочего места вспомогательными техническими средства­ми;
* другие особенности в условиях труда, указанные в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

Примечание: Шестое и седьмое мероприятия не являются обязательны­ми для реализации, если они не предусмотрены индивидуальной программой реабилитации или абилитации (далее - ИПРА) конкретного инвалида I или II группы. Однако это не свидетельствует о том, что рабочее место без реали­зации этих мероприятий (при выполнении иных мероприятий, указанных в списке) не будет относиться к специальному рабочему месту.

* 1. В соответствии с пунктом 5.4.2 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по про­фессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом Феде­рального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.09.2010 №253-ст:

Создание специального рабочего места включает в себя:

* оптимизацию условий труда, режима труда и отдыха;
* обеспечение рабочего места специализированным основным и вспомо­гательным оборудованием;
* дополнительное обеспечение мер сигнализации и техники безопасно­сти;
* социально-психологическое сопровождение в процессе закрепления на рабочем месте с учетом индивидуальных возможностей инвалида в соответ­ствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Примечание: Последние три условия не являются обязательными, если они не предусмотрены ИПРА конкретного инвалида I или II группы. Однако, это не свидетельствует о том, что рабочее место без реализации этих меро­приятий (при выполнении иных мероприятий, указанных в списке) не будет относиться к специальному рабочему месту.

1. В соответствии с пунктом 4.1 санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30:

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопас­ность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, ди­намическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоцио­нальными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Внимание: Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не бо­лее 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ)! На инвалидов III группы данное требование не распространяется - они могут трудиться с нормальной про­должительностью рабочего времени, если иное не предусмотрено ИПРА конкретного инвалида.

Вывод: Таким образом, рабочее место, на котором трудоустроен инва­лид I или II группы, в отношении которого работодателем установлена со­кращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неде­лю), а также (в случае необходимости) предприняты иные меры (в т.ч. орга­низационные: установлены льготные нормы выработки, введены дополни­тельные перерывы или учтены иные особенности в условиях труда), преду­смотренные ИПРА инвалида, по созданию для работника комфортных усло­вий труда, облегчающих исполнение его трудовых функций, имеет признаки специального рабочего места (даже если рабочее место не было обеспечено специализированным основным и вспомогательным оборудованием, т.к. это требуется не всегда (см. ИПРА конкретного инвалида I или II группы)).

* 1. Скажите, мы недавно выяснили, что у нас работает работник- инвалид, запросили у него документы (кажется, ИПРА инвалида). Он ее при­нес. Исходя из ее содержания, мы выяснили, что наш работник-инвалид не может работать по той профессии, по которой он сейчас трудится. Но он нормально справляется со своими обязанностями, меня, как работодателя, все устраивает, да и работник хотел бы продолжать работать на том же рабо­чем месте. Возможно ли все оставить на своих местах при условии, что ра­ботник напишет на имя работодателя заявление, что не возражает от про- должения работы на своем месте работы, несмотря на то, что данная работа ему противопоказана, и возьмет всю ответственность за возможное ухудше­ние здоровья на себя?

Нет, такое заявление не избавит работодателя от возможной ответ­ственности, в случае ухудшения здоровья работника, вызванного условиями труда. Уволить инвалида работодатель также не может. Вам необходимо ре­шить вопрос о его переводе на другую работу, негативно не влияющую на здоровье, подходящую ему с учетом имеющихся медицинских противопока­заний.

* 1. Ко мне пришел устраиваться на работу инвалид. В принципе, я готов его взять, но он мне показал карту реабилитации, в которой никакой инфор­мации нет о том, какую работу он может выполнять, а какую - нет. Какие документы мне надо еще у него спросить или где проконсультироваться о том, какие условия ему необходимо создать на работе (если вообще надо) и т.п.?

Можно письменно обратиться в ФКУ «ГБ МСЭ по Алтайскому краю» Минтруда России (656043, Алтайский край, г. Барнаул, просп. Ленина, 5, [mse22@mail.ru](mailto:mse22@mail.ru)) с запросом, указав основные сведения о гражданине, в от­ношении которого Вы хотите уточнить информацию о допустимых видах труда и необходимых условиях труда.

Также проконсультироваться можно у специалистов центра занятости населения.

Однако, при необходимости, Вы можете и самостоятельно определить подходящую работу и условия труда для конкретного инвалида, используя разработанные Минтрудом России нормативные правовые документы:

Итак, судить об ограничениях по состоянию здоровья конкретного ин­валида для определения, какая ему работа является подходящей, можно ознакомившись с содержанием пункта «21. Показания для проведения pea- билитационных или абилитационных мероприятий» ИПРА инвалида, в ко­тором указываются степени ограничения (с 1 по 3) в основных категориях жизнедеятельности, которых выделено всего семь (способность к самооб­служиванию, передвижению, ориентации, общению, обучению, трудовой де­ятельности, контролю за своим поведением). Для того, чтобы понимать, ка­кая степень в какой категории жизнедеятельности, что означает, необходимо обратиться к приказу Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н, который со­держит классификации основных категорий жизнедеятельности и описание степеней выраженности ограничений этих категорий - в этом документе в разделе III даются краткие описания, по каждой из трех степеней ограниче­ния применительно к названным семи основным категориям жизнедеятель­ности.

Следующий важный раздел, с которым необходимо ознакомиться в ИПРА инвалида - это «Заключение о видах и степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, обусловленных заболеваниями, по­следствиями травм, дефектами». В данном разделе указаны 16 основных ви­дов стойких нарушений функций организма человека с указанием их степени выраженности с возможными значениями - «умеренные», «выраженные», «значительно выраженные».

И последний важный раздел ИПРА инвалида, который необходимо изучить, если он заполнен - это «Рекомендации по оснащению (оборудова­нию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида». Также данную информацию, зная вид нарушенной функции организма можно, по­лучить из Основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, которые утверждены приказом Мин­труда России от 19.11.2013 № 685н. А определить, надо или нет оборудовать для конкретного инвалида именно специальное рабочее место, становится понятно, исходя из степени ограничения способности к трудовой деятельно­сти - при 1 степени этого делать точно не нужно.

Кроме того, зная категорию пораженной функции и системы организма (например, заболевания сердечно-сосудистой системы, нервно-психические заболевания, заболевания органов зрения, заболевания органов слуха), мы можем определить условия труда, которые должны обеспечиваться на рабо­чем месте, используя раздел «6. Специальные требования к организации тру­да инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма» доку­мента, который называется Гигиенические требования к условиям труда ин­валидов, утвержденные Постановлением Главного государственного сани­тарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

Еще один документ, который поможет - это приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515, который утвердил Методические рекомендации по пе­речню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятель­ности, в которых содержится две очень важные таблицы:

* Приложение № 2 «Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятель­ности». Данный перечень очень удобен в использовании, и если Вы знаете нарушенную функцию конкретного инвалида (например, опорно- двигательный аппарат верхних или нижних конечностей, кровообращение, интеллект, зрение или слух пострадали) и знаете степень ограничения спо­собности к трудовой деятельности (информация обо всем этом содержится в ИПРА инвалида), то сможете определить, по каким профессиям он может работать, а по каким нет. Если в этой таблице в ячейке на месте пересечения графы «Наименование профессии и должности» и графы «Нарушение функ­ций» (в которой Вы верно выберите вид нарушенной функции и ее степень ограничения) будет стоять «+», то по этой профессии инвалид работать мо­жет, если ничего не стоит (ячейка пустая), то работать не рекомендуется. Безусловно, в таблице перечислены не все существующие профессии (их там всего 448 наименований), но искать можно по похожему по содержанию трудовой функции наименованию профессии.
* Приложение № 1 «Перечень рекомендуемых видов трудовой и про­фессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функции и ограничений их жизнедеятельности». В этой таблице по аналогии с преды­дущей Вы сможете определить:

возможный характер рабочей нагрузки,

возможные характеристики трудового процесса,

возможную форму организации трудовой деятельности,

возможный предмет труда,

возможный признак основных орудий,

возможную сферу производства

для конкретного инвалида.

6. Скажите, за чей счет (за свой или государственный) я могу оснастить рабочее место инвалида всем необходимым? Есть ли какие-нибудь програм­мы и прочее?

Вы можете это делать за счет собственных средств, а также принять участие в соответствующих государственных программах. В настоящее вре­мя внесены изменения в государственную программу Алтайского края «Со­действие занятости населения Алтайского края» на 2015 - 2020 годы в части дополнения ее новой подпрограммой - «Сопровождение инвалидов молодо­го возраста при трудоустройстве», которая предполагает реализацию четы­рех мероприятий, два из которых предполагают следующие виды поддержки в форме возмещения затрат:

на оснащение (оборудование) специального рабочего места для работ­ника-инвалида,

на создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места инвалида.

Обращаем Ваше внимание на возможность получить сразу несколько форм поддержки. Трудоустраиваемые инвалиды могут быть как из числа по­добранных Вам центром занятости населения, так и из числа найденных Ва­ми самостоятельно.

Основное условие получения возмещения на оснащение (оборудова­ние) рабочего места для работника-инвалида - работодатель обязан принять работника-инвалида на неопределенный срок (не временно). Предполагае­мый размер субсидии - не более 100,0 тыс. рублей на одно рабочее место.

Что касается второго мероприятия - возмещения затрат на создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места для работни- ка-инвалида, то оно может включать в себя обустройство:

прилегающей к организации территории для безопасного передвиже­ния инвалидов (оборудование специальных мест парковки для инвалидов, размещение тактильных указателей, табличек и др.);

внутреннего помещения для беспрепятственного перемещения инва­лидов (установка пандусов на входе, подъемников для лестничных маршей, необходимого освещения, расширение дверных проемов, переоборудование санитарно-бытовых помещений и др.).

Предполагаемый размер субсидии - не более 100,0 тыс. рублей на од­но рабочее место.

7. Я, как юр. лицо, зарегистрирован на территории г. Барнаула, однако вся производственная площадка и работники находятся на территории горо­да Новоалтайска. Куда я должен направлять отчетность по квотированию и сведения о вакансиях для инвалидов - в барнаульский центр занятости или в новоалтайский?

В соответствии с абзацем 7 п. 3.1 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвер­жденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96, рабо­тодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инва­лидов обязаны ежемесячно, до 5 числа месяца, следующего за отчетным, представлять в органы службы занятости населения по месту нахождения работодателя, информацию о выполнении квоты для приема на работу ин­валидов.

В соответствии с пунктом 2 статьи 54 Гражданского Кодекса Россий­ской Федерации место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории Российской Федерации пу­тем указания наименования населенного пункта (муниципального образова­ния).

Таким образом, отчетность по квотированию Вам необходимо направ­лять в центр занятости населения по юридическому адресу организации. Ва­кансии допускается представлять в любой удобный для Вас центр занятости населения на территории Алтайского края.

* 1. Мое юридическое лицо со всеми структурными подразделениями располагается на территории Алтайского края в разных районах и городах края. В целом по организации списочная численность работников составляет 547 чел. Однако только в одном из 7 подразделений в одной из территорий численность работников составила свыше 100 чел. Должен ли я в такой си­туации отчитываться по квоте только за численность одного этого подразде­ления или за всю организацию с полной ее численностью?

За всю организацию в целом с учетом территориально разобщенных подразделений, не являющихся самостоятельными юридическими лицами.

* 1. Что понимается под дискриминацией по признаку инвалидности при приеме на работу и т.п. Хочется знать подробности, т.к. слышал, что дей­ствующее законодательство по данному вопросу в последнее время стало более жестким.

В соответствии со статьей 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» за­прещается (не допускается) дискриминация по признаку инвалидности (по­нимается любое различие, исключение или ограничение по причине инва­лидности, целью либо результатом которых является умаление или отрица­ние признания, реализации или осуществления наравне с другими всех га­рантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражда­нина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области). Ограничение в трудовых правах и свободах или установление какие-либо прямых или косвенных преимуществ, в т.ч. при за­ключении трудового договора, в зависимости от обстоятельств, не связан­ных с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ст. 3 и ст. 64 ТК РФ), а также установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с дру­гими работниками (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инва­лидов в РФ») также могут рассматриваться как дискриминация инвалидов. Нарушение данных норм в соответствии со статьей 5.62 КоАП влечет нало­жение административного штрафа на граждан - от 1 ООО до 3 ООО руб.; на юридических лиц - от 50 ООО до 100 000 руб.

Также запрещается необоснованный отказ в заключении трудового до­говора (ст. 64 ТК РФ). В соответствии со статьей 5.42 КоАП отказ работода­теля в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц - от 5 000 до 10 000 руб.

В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвали­дов работодатель обязан создавать или выделять рабочие места для трудо­устройства инвалидов. Неисполнение работодателем обязанности по созда­нию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответ­ствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов также может рассматриваться как одна из форм дискриминации инвалидов. В соответ­ствии со статьей 5.42 КоАП это влечет наложение административного штра­фа на должностных лиц - от 5 ООО до 10 ООО руб.

В приказе Минтруда России от 09.11.2017 № 777 также содержатся не­обходимые рекомендации и разъяснения по данному вопросу. Так необхо­димо учитывать, что: прямая дискриминация в отношении инвалидов может проявляться, кроме указанного выше, в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в продвижении по службе, в обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низко­оплачиваемые рабочие места; косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов (косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных пред­писаний) работодателя и практика их применения создают условия, препят­ствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравне­нию с другими работниками).

Формами возможного проявления дискриминации со стороны работо­дателя могут быть:

отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избра­нии, в том числе для инвалидов по зрению и слуху (непредставление в уста­новленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и ва­кантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инва­лидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвали­дов),

отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение рабо­тодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомо­гательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выпол­нении им работы по сравнению с другими работниками) (обеспечение инва­лиду разумного приспособления означает, что работодатель, любое лицо или организация принимают меры, создающие условия для инвалидов в степени, необходимой и достаточной для решения вопроса занятости в конкретной ситуации, примером одного из элементарных действий работо­дателя, которое может выступать в качестве разумного приспособления, яв­ляется изменение режима работы),

наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу,

увольнение работников по признаку инвалидности и прочее.

10. Должна ли организация, имеющая в штате сотрудников инвалидов, создавать элементы инфраструктурной доступности зданий и сооружений? В каких случаях требуется их создание?

С 1 июля 2016 года (после внесения соответствующих изменений в ста­тью 15 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), ор­ганизации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак- проводников):

* + 1. условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, ин­женерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и произ­водственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;
    2. условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воз­душным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междуго­родном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транс­портные коммуникации);
    3. возможность самостоятельного передвижения по территории, на ко­торой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной ин­фраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспорт­ное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла- коляски;
    4. сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объек­тах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;
    5. надлежащее размещение оборудования и носителей информации, не­обходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объ­ектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;
    6. дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической ин­формации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;
    7. допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфра­структур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые опре­деляются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и норматив­но-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населе­нию, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами.

В соответствии со статьей 9.13 КоАП уклонение от исполнения требо­ваний по обеспечению условий для доступа инвалидов к объектам инженер­ной, транспортной и социальной инфраструктур влечет наложение админи­стративного штрафа на должностных лиц в размере от 2 ООО до 3 ООО руб.; на юридических лиц - от 20 ООО до 30 ООО руб.

* + - 1. У нас специфическое производство. Сомневаюсь, что мы найдем возможность принять на работу инвалидов. Какой у нас выход? Нет ли ка- ких-либо альтернатив для нас? Или может, учитывая специфику организа­ции, нас можно освободить от квоты? Тогда как это сделать?

Для таких случаев можем предложить альтернативный способ выпол­нения установленной квоты приема на работу инвалидов - заключение дого­вора о совместной деятельности по трудоустройству инвалидов в счет квоты (так называемый «договор аренды») с любой иной организацией, имеющей такую возможность (например, с общественной организацией инвалидов). Данный формат работы предусмотрен пунктом 3.3 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайско­го края, утвержденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96.

Преимущества предлагаемого механизма:

трудовые отношения с работниками-инвалидами оформляет организа­ция, в которой вы «арендуете» рабочие места,

заработную плату работникам-инвалидам выплачивает организация, в которой вы «арендуете» рабочие места (вы лишь возмещаете этой организа­ции понесенные ею затраты на выплату заработной платы; при этом средства идут не из фонда оплаты труда вашей организации),

на одну ставку в организации, в которой вы «арендуете» рабочие ме­ста, можно устраивать 2-х и более работников (трудоустраиваемые в счет квоты инвалиды исчисляются не по количеству замещенных ставок, а по ко­личеству работников),

минимальный уровень заработной платы на условиях полного рабочего времени, который должна обеспечить организация-работодатель, в которой арендуются рабочие места, будет составлять МРОТ, предусмотренный Феде­ральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (с 01.01.2018 - 9489 рублей в ме­сяц).

* + - 1. Если мы подали вакансию в центр занятости, но инвалида трудо­устроили сами, пойдет ли этот инвалид в счет выполнения квоты?

Трудоустройство граждан в счет квоты производится работодателем самостоятельно или по направлению органа службы занятости населения (п. 2.6 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвали­дов на территории Алтайского края, утвержденного приказом УТЗН Алтай­ского края от 13.05.2013 № 10-01/96).

* + - 1. Какие рабочие места относятся к созданным или выделенным для трудоустройства инвалидов?

Рабочее место считается созданным или выделенным для трудоустрой­ства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов с момента определения его соответствующего статуса локальным нормативным актом работодателя.

При этом, не может быть отнесено к категории созданного или выде­ленного для трудоустройства инвалида в соответствии с установленной кво­той рабочее место, замещенное в настоящее время работником, не имеющим инвалидности.

Относиться к рабочим местам, созданным или выделенным для трудо­устройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, могут только вакантные рабочие места или рабочие места, замещенные в настоящее время инвалидами.

* + - 1. Когда обязанность предприятия по созданию мест для инвалидов считается исполненной?

Выполнением работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установлен­ной квотой для приема на работу инвалидов считается создание или выделе­ние указанных рабочих мест в количестве, соответствующем размеру уста­новленной квоты.

В это количество входят, как уже замещенные инвалидами рабочие ме­ста, так и рабочие места, которые в настоящее время вакантны, и заявлены в установленном порядке в центр занятости населения в форме заполненного бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии сво­бодных рабочих мест (вакантных должностей)» по мере возникновения ва­кансии.