

**Информационный бюллетень
«Законодательство о содействии занятости инвалидов:
правовые аспекты»**



Воронеж 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Введение.....	3
Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения и работодателей по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалидов для выполнения трудовых функций.....	9
Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости.....	19
Новая государственная услуга по сопровождаемой занятости инвалидов.....	23
Вопрос-ответ.....	25
Приложение	

Введение

Интеграция инвалидов в общество относится к приоритетам развития сложившейся системы социальной поддержки населения.

Специфика формирования трудовых ресурсов Воронежской области характеризуется высоким удельным весом инвалидов.

По данным Государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Воронежской области, на территории области проживает около 220 тыс. инвалидов, в том числе инвалиды трудоспособного возраста – 28,3 %, инвалиды пенсионного возраста – 71,7 %.

Доля занятости среди инвалидов трудоспособного возраста – 25%.

Наряду с уменьшением численности населения в трудоспособном возрасте (в среднем на 18 тысяч человек в год) в Воронежской области на протяжении ряда лет наблюдается динамика уменьшения числа инвалидов трудоспособного возраста.

Численность инвалидов трудоспособного возраста в Воронежской области по состоянию на 01.01.2016 составляла 66963 человека (работающих - 18736 человек), на 01.01.2017 – 64288 человек (работающих – 17408 инвалидов). На 01.03.2018 численность инвалидов трудоспособного возраста составляет 61673 человека, из них работающих инвалидов 15286 человек.

Соответственно, снижается численность инвалидов, получивших индивидуальную программу реабилитации или абилитации, содержащую сведения о нуждаемости в трудоустройстве (в 2015 году – 20968 человек, в 2016 – 17859 человек, по состоянию на 01.01.2018 – 15282 человек).

Ограниченные физические возможности молодых инвалидов являются причиной их оторванности от общественной жизни, не позволяют им полноценно включаться в жизнь общества. Зачастую инвалиды чувствуют себя отверженными, испытывают моральные и психологические проблемы и ведут себя обособленно.

Участие в трудовой деятельности наряду с производством определенных общественно полезных продуктов (ценностей) позволяет удовлетворить материальные и духовные потребности инвалидов, а значит расширять границы их самостоятельности в бытовой и экономической сферах жизнедеятельности.

Законодательная база

Содействие в трудоустройстве инвалидам осуществляется в соответствии с ***Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»***, которым предусмотрено содействие в трудоустройстве инвалидам посредством

предоставления органами службы занятости населения Воронежской области гражданам из числа инвалидов всего спектра государственных услуг в сфере занятости населения с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида.

Трудоустройство инвалидов осуществляется в том числе на квотируемые рабочие места. **Законом Воронежской области от 03.05.2005 № 22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов»** (далее – Закон), в субъекте установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 3 % к среднесписочной численности работников на предприятии. Действие Закона распространяется на организации различных форм собственности, в том числе государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, компании с государственным участием, численность работников которых составляет не менее чем тридцать пять человек.

Информация о выполнении работодателями Закона ежеквартально размещается в свободном доступе в сети Интернет на официальном портале органов власти Воронежской области на странице департамента.

В регионе квотированию подлежат около 1900 работодателей, которыми в счет квоты создано (выделено) более 7 тысяч рабочих мест, работают на квотируемых местах более 5 тысяч инвалидов (72%).

Государственные программы Воронежской области

Работа по трудоустройству инвалидов ведется в соответствии с государственной программой Воронежской области **«Содействие занятости населения»**.

Инвалидам предоставляются услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке, социальной адаптации на рынке труда, прохождению профессионального обучения и получению дополнительного профессионального образования, участию в общественных и временных работах, по организации самозанятости, участию в ярмарках вакансий. Повышению доступности услуг в сфере занятости способствует работа мобильных центров занятости, осуществляющих выезды на территории муниципальных образований области в том числе с целью информирования граждан, имеющих группу инвалидности, о вакансиях, заявленных работодателями в региональный банк вакансий (в том числе на квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и оборудованные (оснащенные) рабочие места).

Ежегодно в органы занятости населения за предоставлением государственных услуг обращаются около 2 тысяч инвалидов, из них более 1 тысячи человек трудоустраиваются.

В 2017 году в органы службы занятости населения Воронежской

области за содействием в поиске подходящей работы обратилось 2152 инвалида, трудоустроены 1425 человек. Признано безработными 1748 инвалидов, направлено на профессиональное обучение 82 инвалида, услугу по профессиональной ориентации получили 1010 инвалидов, социальной адаптации – 208 инвалидов, психологической поддержке - 352 инвалида.

В целях оказания помощи в дальнейшем трудоустройстве выпускников в профессиональных образовательных организациях региона функционируют центры содействия трудоустройству выпускников, которые проводят профориентационную работу, оказывают консультационную поддержку, обеспечивают прохождение практики студентов на базе предприятий и организаций, осуществляют мониторинг трудоустройства выпускников, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с государственной программой Воронежской области *«Социальная поддержка граждан»* департамент труда и занятости населения Воронежской области способствует привлечению социально ориентированных некоммерческих организаций (далее – СОНКО) к решению проблем, связанных с трудоустройством инвалидов.

Ежегодно проводятся конкурсы по распределению субсидий СОНКО, осуществляющим деятельность в указанном направлении.

СОНКО разрабатывают программу (проект), который планируют реализовать за счет средств бюджета Воронежской области. В программе (проекте) прописываются мероприятия, направленные на достижение целевых прогнозных показателей по трудоустройству инвалидов, составляется смета расходов, после чего комиссия, созданная при департаменте труда и занятости населения Воронежской области, рассматривает представленные программы (проекты), принимается решение о победителях конкурса.

В рамках государственной программы Воронежской области *«Доступная среда»* оказывается поддержка как инвалидам, желающим трудоустроиться, так и работодателям, желающим принять на работу инвалида.

Одной из форм стимулирования работодателей к приему на работу инвалидов является частичная компенсация затрат работодателей по оплате труда инвалида. Тем самым удается укрепить взаимный интерес инвалидов и работодателей, в том числе в сфере малого и среднего бизнеса, где зачастую подходящая работа для инвалида есть, но отсутствует возможность покрытия затрат на использование его труда в связи со сниженной трудоспособностью.

Ежегодно департаментом труда и занятости населения Воронежской области осуществляется выплата субсидий на частичную компенсацию

затрат работодателей, понесенных на выплату заработной платы трудоустроенным инвалидам.

Субсидия предоставляется работодателю в размере 50% при трудоустройстве инвалидов III группы и 75% - инвалидов I и II групп от фактически начисленных сумм по оплате труда каждого инвалида в месяц, но не выше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Субсидия предоставляется работодателю единовременно, за весь отработанный работником-инвалидом период, но не более чем за шесть месяцев.

С 2018 года реализуется подпрограмма государственной программы Воронежской области «Доступная среда», содержащая мероприятия по сопровождению инвалидов молодого возраста при получении ими образования и последующем трудоустройстве.

Подпрограмма включает в себя активное взаимодействие социальных партнеров департамента труда и занятости населения Воронежской области и департамента социальной защиты Воронежской области по сопровождаемому содействию занятости инвалидов молодого возраста, а также сопровождению при трудоустройстве выпускников-инвалидов.

Мероприятия департамента труда и занятости населения Воронежской области предусматривают:

- осуществление информационного обеспечения в сфере сопровождаемого содействия занятости инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста;
- содействие в организации собеседования инвалида с работодателем при трудоустройстве;
- организацию мероприятий по сопровождаемому содействию занятости инвалидов, таких как:
 - обеспечение доступности для инвалида необходимых служебных помещений и информации;
 - определение мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места;
 - определение особенностей распорядка рабочего дня инвалида с учетом норм трудового законодательства;
 - оказание помощи в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования инвалидом, являющимся безработным;
 - консультирование специалистов организации-работодателя, работающих с инвалидом, по вопросам оказания помощи в освоении им трудовых обязанностей;

- организацию (по согласованию с работодателем) ознакомления наставника с трудовыми обязанностями и условиями труда инвалида в целях оказания инвалиду помощи при осуществлении сопровождаемого содействия занятости;
- утверждение порядка осуществления деятельности по сопровождаемому содействию занятости инвалидов;
- организацию проведения мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию инвалидов, являющихся безработными;
- установление контакта с инвалидом в целях выявления барьеров, препятствующих трудоустройству, и оказания содействия в поиске работодателя;
- предоставление сведений об имеющихся вакансиях, содействие в составлении резюме, его направление работодателям;
- содействие при встрече с работодателем как на собеседовании, так и при трудоустройстве;
- формирование и помощь в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя;
- содействие при адаптации на рабочем месте (в течение определенного периода времени) в том числе силами наставника;
- организацию информационно-разъяснительной работы по вопросам трудоустройства с целью повышения качества предоставления услуг инвалидам в сфере занятости;

2) департамент социальной защиты Воронежской области осуществляет:

- организацию социальной адаптации для инвалидов молодого возраста с целью активного самостоятельного поиска работы;
- формирование позитивного отношения к возможности трудоустройства, профориентации (обучение, переобучение, повышение квалификации).

Департамент социальной защиты Воронежской области реализует предусмотренные мероприятия через бюджетное учреждение Воронежской области «Воронежский областной реабилитационный центр для инвалидов молодого возраста».

В рамках данной подпрограммы органами службы занятости населения Воронежской области в 2018 году начинается реализация мероприятия по организации сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве посредством адаптации их на рабочем месте силами наставника.

Всего в 2018 году предполагается трудоустроить около 30 инвалидов с предоставлением субсидии из областного бюджета на компенсацию работодателям затрат при организации сопровождения инвалидов молодого возраста посредством адаптации их на рабочем месте силами наставника.

Мероприятие по сопровождению при трудоустройстве выпускников-инвалидов реализует департамент образования, науки и молодежной политики Воронежской области.

Мероприятие включает:

- содействие организациям, осуществляющим образовательную деятельность, при реализации в указанных организациях практик взаимодействия выпускников из числа инвалидов молодого возраста с работодателями в целях совмещения в учебном процессе теоретической и практической подготовки;

- инклюзивное профессиональное образование и создание специальных условий для получения профессионального образования инвалидами, в том числе сопровождение инвалидов молодого возраста при получении профессионального образования;

- профессиональную ориентацию инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

- социальное сопровождение (совокупность мероприятий, сопутствующих образовательному процессу и направленных на социальную поддержку инвалидов при их инклюзивном обучении);

- организацию персонифицированного учета выпускников из числа инвалидов молодого возраста.

В рамках данной подпрограммы, начиная с 2018 года, планируется отработка порядка по выплате субсидий работодателям за надбавку, установленную наставнику трудоустроенного инвалида.

Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях организации помощи специалистам органов службы занятости населения и иных организаций, осуществляющих профессиональную ориентацию и содействие трудоустройству инвалидов, по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций, для рационального подбора инвалидам рабочих мест в соответствии с оптимальными видами трудовой и профессиональной деятельности, nereкомендуемыми и рекомендуемыми условиями труда, а также работодателям для создания работающим на предприятиях и в организациях инвалидам соответствующих условий труда и рабочих мест (в том числе специальных и квотированных).

2. Настоящие методические рекомендации носят рекомендательный характер, не ограничивая при этом возможность трудоустройства инвалидов по любым профессиям и должностям в зависимости от индивидуальных потребностей, возможностей и квалификации каждого инвалида.

3. Рациональный подбор инвалидам оптимальных видов трудовой и профессиональной деятельности, создание соответствующих условий труда должны исключать производственные операции, физические и сенсорные нагрузки, режимы и условия труда, которые могут ухудшить состояние здоровья инвалида.

4. Оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов, использование на рабочих местах инвалидов вспомогательных и технических средств должны обеспечить возможность беспрепятственного выполнения инвалидами трудовых операций.

5. Подбор специалистами органов службы занятости населения оптимальных для инвалида видов трудовой деятельности, а также nereкомендуемых и рекомендуемых условий труда должен осуществляться на основании индивидуальной программы реабилитации или абилитации (далее – ИПРА) инвалида, разрабатываемой учреждениями медико-социальной экспертизы (далее – МСЭ) по результатам проведенной экспертно-реабилитационной диагностики.

ИПРА инвалида – это комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма,

формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности¹.

Форма, а также порядок разработки и реализации ИПРА инвалида утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июня 2017 г. № 486н «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 инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

ИПРА носит для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом².

6. Оптимальные для инвалида виды трудовой и профессиональной деятельности, а также рекомендуемые и нерекомендуемые ему условия труда определяются соотношением следующих основных факторов:

а) профессиональных и личностных (основная профессия (специальность), стаж работы, квалификация (класс, разряд, категория, звание), выполняемая работа на момент проведения МСЭ (должность, профессия, специальность, квалификация, стаж работы по указанной должности, профессии, специальности), сведения о длительности периода, в течение которого инвалид не работает, трудовая направленность, сведения об учете инвалида в службе занятости населения);

б) медико-социальных (стойкие нарушения функций организма и степень их выраженности, ограничения категорий жизнедеятельности, в том числе ограничение способности к трудовой деятельности, и степень их выраженности).

7. Профессиональные и личностные факторы указаны в подпунктах 17.1 -17.6 пункта 17 раздела «Общие данные» ИПРА инвалида.

8. Медико-социальные факторы указаны в пункте 21 раздела «Общие данные», содержащем перечень ограничений основных категорий жизнедеятельности и их степеней, и в разделе «Заключение о видах и степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм или дефектами» ИПРА инвалида.

¹ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ).

² Федеральный закон № 181-ФЗ.

9. С позиции медико-социальных факторов основным условием определения оптимальных для инвалида видов трудовой и профессиональной деятельности и создания соответствующих условий труда является анализ имеющихся у инвалида стойких нарушений функций организма и ограничений жизнедеятельности, приводящих к инвалидности.

10. Стойкие нарушения функций организма инвалида, вызванные нарушением его здоровья, устанавливаются учреждением МСЭ при проведении экспертно-реабилитационной диагностики и указываются в соответствующем разделе ИПРА инвалида.

11. В ИПРА указываются следующие основные стойкие нарушения функций организма инвалида:

- а) нарушение функции зрения;
- б) нарушение функции слуха;
- в) нарушение одновременно функций зрения и слуха;
- г) нарушение функций верхних конечностей;
- д) нарушение функций нижних конечностей;
- е) нарушение функций опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски;
- ж) нарушение интеллекта;
- з) нарушение языковых и речевых функций;
- и) нарушение функции сердечно-сосудистой системы;
- к) нарушение функции дыхательной системы;
- л) нарушение функции пищеварительной системы;
- м) нарушения функций эндокринной системы и метаболизма;
- н) нарушения функций системы крови и иммунной системы;
- о) нарушение мочевыделительной функции;
- п) нарушения функций кожи и связанных с ней систем;
- р) нарушения, обусловленные физическим внешним уродством.

Выделяют 4 степени выраженности стойких нарушений функций организма человека³:

I степень – стойкие незначительные нарушения функций организма человека;

II степень – стойкие умеренные нарушения функций организма человека;

III степень – стойкие выраженные нарушения функций организма человека;

IV степень – стойкие значительно выраженные нарушения функций организма человека.

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2015 г. № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» (далее – приказ Минтруда России № 1024н).

У инвалидов могут иметься стойкие нарушения функций организма II-IV степени (умеренные, выраженные, значительно выраженные).

Также может иметься нарушение одной функции организма определенной степени выраженности или комбинация нескольких нарушенных функций различной степени выраженности в зависимости от имеющихся проблем со здоровьем.

12. Стойкие нарушения функций организма приводят к ограничениям в основных категориях жизнедеятельности инвалида, к которым относятся⁴:

- а) способность к самообслуживанию;
- б) способность к самостоятельному передвижению;
- в) способность к ориентации;
- г) способность к общению;
- д) способность контролировать свое поведение;
- е) способность к обучению;
- ж) способность к трудовой деятельности.

Выделяются 3 степени ограничений каждой из основных категорий жизнедеятельности: 1, 2 и 3.

У инвалидов могут иметься ограничения в различных категориях жизнедеятельности в зависимости от имеющихся стойких нарушений функций организма.

13. Мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации инвалида указаны в соответствующем разделе ИПРА инвалида.

Учреждение МСЭ при разработке ИПРА выносит решение о нуждаемости инвалида в проведении указанных мероприятий.

Содержание мероприятий устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области содействия занятости населения.

14. К мероприятиям по профессиональной реабилитации и абилитации в ИПРА инвалида относятся:

- а) мероприятия по профессиональной ориентации;
- б) мероприятия по содействию в трудоустройстве;
- в) рекомендации по условиям труда инвалида (нуждаемость в дополнительных перерывах, доступность видов трудовой деятельности в тех или иных условиях труда);
- г) рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида;
- д) рекомендации по производственной адаптации (социально-психологическая, социально-производственная адаптация).

15. Мероприятия по профессиональной ориентации могут быть рекомендованы учреждением МСЭ детям-инвалидам с 14 лет и инвалидам

⁴ Приказ Минтруда России № 1024н.

старше 18 лет, не имеющим профессии (специальности), либо неработающим инвалидам, утратившим профессию (специальность) вследствие стойких нарушений функций организма и ограничений жизнедеятельности, приведших к инвалидности, у которых по результатам экспертно-реабилитационной диагностики, проведенной в учреждении МСЭ, выявлены проблемы в области профессионального самоопределения, с целью дальнейшей организации специалистами органов службы занятости населения следующих мероприятий:

а) выявление круга профессиональных наклонностей и сферы профессиональных интересов;

б) оказание помощи в разработке профессиональных планов и профессиональных маршрутов;

в) коррекция профессиональных интересов с возможностью последующего выбора сферы деятельности (профессии, специальности), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

При реализации указанных мероприятий специалистам органов службы занятости населения рекомендуется применять информацию о рынке труда, доступную, в том числе в информационно-аналитической системе «Общероссийская база вакансий «Работа в России».

16. Мероприятия по содействию в трудоустройстве могут быть рекомендованы учреждением МСЭ детям-инвалидам с 14 лет, имеющим желание вступить в трудовые отношения, и инвалидам старше 18 лет, не имеющим профессии (специальности), либо неработающим инвалидам, утратившим профессию (специальность) вследствие стойких нарушений функций организма и ограничений жизнедеятельности, приведших к инвалидности, у которых по результатам проведенной в учреждении МСЭ экспертно-реабилитационной диагностики выявлена положительная трудовая мотивация с целью дальнейшей организации специалистами органов службы занятости населения мероприятий по подбору инвалиду рабочего места, на котором обеспечивается соответствие выполняемого труда возможностям и пожеланиям инвалида, его профессиональной подготовке, полученным знаниям с учетом имеющихся нарушений функций организма, ограничений жизнедеятельности и их степеней.

Реализация специалистами органов службы занятости населения указанных мероприятий должна, в том числе включать мероприятия по содействию в размещении резюме инвалидов в информационно-аналитической системе «Общероссийская база вакансий «Работа в России».

17. Мероприятия по профессиональной ориентации и содействию в трудоустройстве осуществляются специалистами органов службы

занятости населения после установления оптимальных для конкретного инвалида видов трудовой и профессиональной деятельности, а также рекомендуемых и не рекомендуемых инвалиду видов и условий труда.

18. Нуждаемость в дополнительных перерывах может быть рекомендована учреждением МСЭ инвалидам с целью обеспечения возможности:

а) дополнительного отдыха при невозможности осуществления непрерывной трудовой и профессиональной деятельности в течение рабочей смены с установленными общим графиком перерывами в связи с нарушениями функций организма;

б) приема лекарственных препаратов, в том числе в инъекционной форме;

в) соблюдения специальной диеты;

г) замены отдельных видов технических средств реабилитации (абсорбирующее белье, специальные средства при нарушении функции выделения и т.д.) и осуществления гигиенических процедур;

д) с иными целями, связанными с состоянием здоровья инвалида.

В случае нуждаемости инвалида в дополнительных перерывах это должно быть учтено как специалистами органов службы занятости населения при реализации мероприятий по профессиональной ориентации и по содействию в трудоустройстве, так и работодателями при создании инвалидам соответствующего режима труда.

19. Рекомендации о доступности видов трудовой деятельности в тех или иных условиях труда могут быть предоставлены учреждением МСЭ детям-инвалидам с 14 лет, имеющим желание вступить в трудовые отношения или работающим, и неработающим или работающим инвалидам старше 18 лет.

20. В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс; подклассы: 3.1 – вредные условия труда 1 степени, 3.2 – вредные условия труда 2 степени, 3.3 – вредные условия труда 3 степени, 3.4 – вредные условия труда 4 степени) и опасные (4 класс).

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды подразделяются на физические, химические и биологические.

К вредным и (или) опасным факторам трудового процесса относятся тяжесть трудового процесса и напряженность трудового процесса.

21. Для инвалидов с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в различных классах условий труда в соответствии со степенью вредности и (или) опасности:

а) для инвалидов с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс), допустимых (2 класс) или вредных (подкласс 3.1 класса 3) условиях труда.

При этом рекомендации о возможности осуществления видов трудовой деятельности во вредных условиях труда 1 степени (подкласс 3.1 класса 3) должны предоставляться инвалиду с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности индивидуально в зависимости от конкретных видов осуществляемой (планируемой) трудовой деятельности;

б) для инвалидов со 2 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) или допустимых (2 класс) условиях труда с частичной помощью других лиц;

в) для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности при наличии мотивации для продолжения трудовой деятельности и благоприятном трудовом прогнозе могут быть доступны отдельные виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) условиях труда со значительной помощью других лиц.

22. Общие гигиенические требования к условиям труда инвалидов отражены в Санитарных правилах СП 2.2.9.2510-09, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30⁵.

Для всех инвалидов независимо от имеющихся у них стойких нарушений функций организма и ограничения основных категорий жизнедеятельности должны быть исключены условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Для всех инвалидов независимо от имеющихся у них стойких нарушений функций организма и ограничений основных категорий жизнедеятельности должны быть созданы оптимальные или допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам, а также предусмотрены работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой (в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой), работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела (в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы),

⁵ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09».

работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами), а также рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям.

23. Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено, предусмотрены приложением к настоящим методическим рекомендациям.

Допускаются и другие характеристики видов трудовой деятельности в зависимости от состояния здоровья, стойких нарушений функций организма, ограничений жизнедеятельности, группы инвалидности (категории «ребенок-инвалид»), основной профессии (специальности), рабочего места, на которое трудоустраивается (трудоустроен) конкретный инвалид и иных факторов.

24. Перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности предусмотрен приложением № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

25. Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалидов предоставляются, как правило, следующим категориям инвалидов, имеющим выраженные и значительно выраженные стойкие нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 2 или 3 степени (инвалидам по слуху – имеющим умеренные нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени):

- а) инвалидам по зрению - слабовидящим;
- б) инвалидам по зрению - слепым (незрячим);
- в) инвалидам с одновременным нарушением функции зрения и слуха (слепоглухим);
- г) инвалидам по слуху - слабослышащим;
- д) инвалидам по слуху - глухим;
- е) инвалидам с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- ж) инвалидам, передвигающимся на креслах-колясках.

Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Перечень вспомогательных и технических средств для оборудования специальных рабочих мест для инвалидов в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2014 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» утвержден приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 23 сентября 2014 г. № 1177-ст.

26. Рекомендации по производственной адаптации (нуждаемость в проведении социально-психологической, социально-производственной адаптации) предоставляются учреждением МСЭ по результатам проведенной экспертно-реабилитационной диагностики после установления возможности выполнения конкретным инвалидом прежней трудовой и профессиональной деятельности в измененных условиях труда либо установления необходимости формирования у инвалида новых трудовых и профессиональных навыков в соответствии с нарушенными функциями его организма и ограничениями жизнедеятельности.

Реализаций мероприятий по производственной адаптации органами службы занятости населения и работодателями осуществляется с учетом оптимальных для инвалида с теми или иными нарушениями функций организма видов трудовой и профессиональной деятельности и видов трудовой и профессиональной деятельности, выполнение которых может быть для него затруднено, при условии возможности создания соответствующих условий труда и (или) оборудования (оснащения) рабочего места инвалида соответствующим образом.

27. Алгоритм реализации специалистами органов службы занятости населения мероприятий по профессиональной реабилитации или абилитации должен носить адресный и индивидуальный характер, направленный на профессиональную реабилитацию или абилитацию конкретного инвалида.

28. Реализация специалистами органов службы занятости населения мероприятий по профессиональной абилитации инвалидов, впервые ищущих работу (ранее не работавших), должна начинаться:

а) для инвалидов-выпускников образовательных организаций - с профессиональной ориентации с целью подбора сферы и вида деятельности в соответствии с их профессиональным образованием, умениями, особенностями их здоровья и ограничениями жизнедеятельности, а также содействия в приобретении практического опыта работы путем организации стажировки как на рабочем месте по полученной квалификации в результате освоения основной профессиональной образовательной программы (по направлению подготовки или специальности высшего образования, специальности среднего профессионального образования, профессии начального профессионального образования), так и на рабочем месте по освоенной

области профессиональной деятельности по родственным направлениям подготовки или специальностям высшего образования, родственным специальностям среднего профессионального образования;

б) для инвалидов, не имеющих профессионального образования, - с профессиональной ориентации с целью выбора будущей профессии, направления профессионального образования или профессионального обучения, а также подбора подходящей образовательной организации с точки зрения доступности инфраструктуры, программ образования и др.

29. Для ранее работавших инвалидов, утративших работу в связи с состоянием здоровья, реализация мероприятий по профессиональной реабилитации специалистами органов службы занятости населения должна начинаться с оценки возможности возврата инвалида к прежнему виду трудовой и профессиональной деятельности (основной профессии, специальности) с измененными условиями труда и, при необходимости, оборудования (оснащения) рабочего места.

При невозможности работы инвалида по основной профессии необходимо проведение его профессиональной ориентации с целью подбора оптимальных видов труда с учетом нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности.

30. Для работающих лиц, признанных инвалидами, реализация мероприятий по профессиональной реабилитации специалистами органов службы занятости населения должна начинаться с оценки возможности сохранения инвалидом прежнего рабочего места.

При невозможности его сохранения необходим подбор максимально близкой по содержанию работы в условиях той же организации с измененными условиями труда и, при необходимости, на специально оборудованном (оснащенном) рабочем месте.

31. Мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации должны соответствовать принципам активной занятости инвалидов.

32. При согласии инвалида на обращение к нему специалистов органов службы занятости населения в целях оказания ему содействия в трудоустройстве и подборе подходящего рабочего места, отраженном в выписке из ИПРА инвалида, поступившей в орган исполнительной власти в сфере занятости населения, специалисты службы занятости должны провести анализ профессиональных и медико-социальных факторов для определения дальнейшей тактики по реализации мероприятий по профессиональной реабилитации или абилитации инвалида.

33. Обращение специалистов органов службы занятости населения к инвалиду с целью его рационального трудоустройства должно быть предметным и содержать перечень вакантных рабочих мест (в том числе специальных и квотированных), заранее подобранных в соответствии с профессиональными навыками конкретного инвалида, нарушениями функций его организма и ограничениями жизнедеятельности.

34. Для работающих лиц, признанных инвалидами, обращение специалистов органов службы занятости населения должно быть

ориентировано на превентивный подбор инвалиду рекомендаций по производственной адаптации при активном взаимодействии с работодателем инвалида с целью предотвращения потери инвалидом рабочего места.

Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости

I. Общие положения

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям профессионального образования и другим организациям по исключению случаев проявления дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов, для организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов с учетом основных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы защиты инвалидов от дискриминации.

2. При решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать следующее:

а) прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места;

б) 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.

3. Основными формами возможного проявления дискриминации являются:

а) отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху (непредоставление 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, несоблюдение порядка обеспечения условий доступности официальных сайтов федеральных органов государственной власти, государственных органов

субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу);

б) непроведение с учетом рекомендуемых в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА) показанных (противопоказанных) видов трудовой деятельности мероприятий по сопровождаемому содействию занятости нуждающемуся в нем инвалида;

в) отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности для него необходимых служебных помещений и информации (в том числе, несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалида);

г) 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);

д) неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому;

е) отказ в закреплении при необходимости наставника;

ж) несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов;

з) непредоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости;

и) отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащимися в ИПРА;

к) отказ в приеме на работу на основании наличия инвалидности;

л) 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;

м) увольнение работников по признаку инвалидности.

4. В целях обеспечения реализации прав инвалидов на труд путем разумного приспособления решаются задачи по преодолению возможных барьеров, обеспечению свободы передвижения инвалида и эффективности его трудовой деятельности.

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.

5. Примерами действий работодателя, которые могут выступать в качестве разумных приспособлений, являются:

а) приспособление помещения, обстановки и оборудования под нужды инвалида;

б) предоставление информации в доступной для инвалида форме;

в) изменение режима работы или обучения;

г) предоставление инвалиду другого рабочего места или места обучения, или перевод на работу на дому;

д) перевод инвалида на другую работу в соответствии с рекомендациями ИПРА;

е) освобождение инвалида от работы или обучения для прохождения курса реабилитации в период временной нетрудоспособности и лечения;

ж) корректировка проведения обучения или переподготовки, или предоставление наставника;

з) приобретение или модификация оборудования в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма;

и) изменение процедуры тестирования при приеме на работу инвалида с учетом нарушенных функций организма и ограничений его жизнедеятельности;

к) предоставление помощи сурдопереводчика, тифлосурдопереводчика;

л) предоставление помощи наставника или другой поддержки.

6. Основными задачами, решение которых позволяет исключить проявление дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов, являются:

а) информирование инвалидов о вакансиях;

б) проведение конкурса на замещение вакантных должностей;

в) профессиональная ориентация;

г) профессиональная подготовка;

д) сопровождение и наставничество в целях формирования трудовых навыков;

е) оснащение (оборудование) рабочих мест;

ж) своевременное получение инвалидами полноценной и качественной информации, позволяющей ориентироваться в пространстве, использовать оборудование (в том числе для самообслуживания), участвовать в трудовом и учебном процессе;

з) обеспечение доступности мест целевого посещения и обеспечения беспрепятственности перемещения внутри зданий и сооружений;

и) обеспечение безопасности путей движения (в том числе эвакуационных);

к) устранение или преобразование элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на пути передвижения инвалидов к рабочим местам;

л) оборудование бытовых и санитарно-гигиенических помещений, столовой, буфета или комнаты приема пищи в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма.

II. Организация деятельности по недопущению проявления признаков дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов

7. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения (далее - орган службы занятости), в случае отсутствия у инвалида ИПРА или наличия в ИПРА некорректных рекомендаций, требующих уточнения соответствия предлагаемой инвалиду, в том числе по результатам проведения профессиональной ориентации, вакансии для трудоустройства рекомендациям о доступных видах труда, с письменного согласия инвалида, в соответствии с Порядком обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 ноября 2015 г. № 872н, направляет запрос в федеральное учреждение медико-социальной экспертизы, содержащий описание фактов, препятствующих подбору вакансии для инвалида (ребенка-инвалида) с учетом нарушенных функций организма для формирования соответствующих рекомендаций (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).

8. В случае, если инвалид считает, что его право на труд нарушается работодателем, он (его законный представитель) может обратиться с заявлением в письменном виде или в форме электронного документа в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации либо через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости по адресу - [_www.онлайнинспекция.рф](http://www.онлайнинспекция.рф) провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его норм.

9. В целях предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости органами государственной власти субъектов Российской Федерации определяется порядок проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда

(статья 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

10. Органом службы занятости осуществляется государственная функция надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты и их закреплением (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 181н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»).

11. Установление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда (часть четвертая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

С 2019 года в Законе о занятости появятся способы сопровождения сотрудников-инвалидов

Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя. Мероприятия по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов включаются в региональные программы содействия занятости населения.

Федеральным законом также:

к функциям уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти отнесено установление показателей для оценки эффективности деятельности органов службы занятости по содействию занятости инвалидов;

к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения отнесена в том числе организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;

определено, что органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании сопровождения при содействии занятости инвалидов;

предусмотрено, что информация о незанятых инвалидах, испытывающих трудности в поиске работы, об оказанных государственных услугах по

содействию их занятости в соответствии с рекомендациями, содержащимися в индивидуальных программах реабилитации или абилитации инвалидов, вносится в Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения - физических лиц в соответствии с порядком его ведения и перечнем содержащихся в нем сведений, утверждаемыми уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

определены особенности организации содействия занятости инвалидов (при осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются индивидуальный подход, мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах, оборудованных для работы инвалидов).

Работодатель сможет реализовать такое сопровождение, если:

- обустроит пути передвижения инвалида по территории компании;
- оборудует рабочее место;
- поможет в организации дистанционной и домашней работы;
- определит особенности режима труда и отдыха.

Также предусматривается возможность назначать инвалидам наставников, которые:

- помогут в освоении трудовых обязанностей;
- посоветуют работодателю, как дополнительно оснастить рабочее место и сделать его доступным для инвалида.

Выбирать наставников предстоит из числа своих сотрудников с их согласия.

Напомним, Минтруд недавно рекомендовал работодателям принимать меры к помощи инвалидам. Можно не дожидаться, пока поправки вступят в силу, а назначать наставников и оказывать иную поддержку сотрудникам-инвалидам уже сейчас.

ВОПРОС-ОТВЕТ

Вопрос: *В организацию с целью трудоустройства обратился инвалид III группы. Обязан ли он представить при приеме на работу индивидуальную программу реабилитации (ИПРА)?*

Ответ: Работник-инвалид при приеме на работу не обязан представлять ИПРА, за исключением трудоустройства в счет квоты.

Обоснование: Перечень документов, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора, установлен ст. 65 ТК РФ. В данный перечень не входят документы, подтверждающие факт инвалидности работника. При устройстве инвалида на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 ТК РФ).

В соответствии со ст. 224 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон № 181-ФЗ) инвалидам, занятым в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Согласно ч. 5 ст. 11 Закона № 181-ФЗ индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА) имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом, что, согласно ч. 7 данной статьи, освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Соответственно, работодатель не вправе требовать документы, подтверждающие наличие или отсутствие инвалидности, а работник не обязан сообщать о своей инвалидности и представлять ИПРА. Если работник представил ИПРА, но отказывается от реализации ее в целом или в части, необходимо попросить его написать заявление об отказе в реализации ИПРА (части ИПРА) и от получения льгот в соответствии с законодательством. Отказ может быть сделан в свободной письменной форме, поскольку законодательством РФ формы такого отказа не предусмотрено.

Если инвалид трудоустраивается в счет установленной квоты по направлению из органов службы занятости населения, работодатель должен создать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ст. ст. 21, 23 Закона № 181-ФЗ).

Так, согласно ст. 24 Закона № 181-ФЗ, работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Таким образом, если работник устраивается на работу в счет квоты для инвалидов, работодатель вправе запросить документы, подтверждающие инвалидность, и работник обязан их представить.

Согласно п. 2 ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) при регистрации в органах службы занятости населения инвалид должен представить следующие документы: паспорт, трудовую книжку или документы, их заменяющие, документы, удостоверяющие его квалификацию, справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации - паспорт и документ об образовании и (или) о квалификации. Также гражданину, относящемуся к категории инвалидов, дополнительно необходимо предъявить индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Указанной программой определяется информация о противопоказанных и доступных условиях и видах труда. Форма индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, выдаваемой федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утверждена Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н «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».

Вопрос: Основной работник ушел в отпуск по уходу за ребенком. На его временное место принят работник-инвалид. Можно ли отчитаться в службу занятости о выделении квоты на инвалида?

Ответ: Временное рабочее место может быть учтено в счет квоты. Квота на инвалида будет выполнена на период работы данного работника-

инвалида. После выхода основного работника из отпуска по уходу за ребенком в счет квоты нужно будет создать или выделить другое рабочее место.

Обоснование: Трудовой кодекс РФ четко регламентирует права и обязанности сторон трудовых правоотношений, в том числе работодателя.

Статья 22 ТК РФ к числу основных обязанностей работодателя относит обязанность соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Требованиями ст. 24 Закона № 181-ФЗ закреплена обязанность работодателя создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

В абз. 3 п. 3 ст. 25 Закона о занятости в целях содействия проведению государственной политики занятости населения на основе соблюдения установленной для инвалидов квоты, их трудоустройства или резервирования отдельных видов работ (профессий) для последующего трудоустройства таких граждан установлена обязанность работодателя ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

В свою очередь, под квотой принято понимать 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, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории (Определение Верховного Суда РФ от 11.05.2011 № 92-Г11-1).

Таким образом, действующим законодательством установлена обязанность работодателя по созданию или выделению рабочих мест для инвалидов. Тем не менее на законодательном уровне вопрос о выполнении котируемых рабочих мест должного регулирования не получил.

В Карелии, например, выполнением квоты считается трудоустройство инвалидов, подтвержденное заключением трудовых договоров, период работы по каждому из которых в течение календарного года составил не менее трех месяцев (ст. 4 Закона Республики Карелия от 27.12.2004 № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия»).

Иных дополнительных требований к трудовым договорам, заключаемым работодателем с работниками по квотируемым рабочим местам, действующее законодательство не устанавливает. То есть выполнение квоты подтверждается наличием заключенного трудового договора, по которому проработал работник-инвалид не менее обозначенного в региональном законе о квотировании срока.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ). Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

В силу ч. 2 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

При этом законодательством РФ не установлено прямых запретов для приема на работу по срочному трудовому договору работника, являющегося инвалидом.

Согласование между сторонами условия о сроке трудового договора ввиду исполнения обязанностей отсутствующего работника соответствует принципу договорного регулирования трудовых отношений (ст. ст. 2, 58 ТК РФ).

Учитывая тот факт, что квота устанавливается в целях обеспечения занятости инвалидов (ст. 20 Закона № 181-ФЗ), полагаем, что временное рабочее место, занимаемое работником-инвалидом, будет считаться рабочим местом, на которое трудоустроен инвалид. Работодатель, заключив срочный трудовой договор с работником-инвалидом, на определенный период выполнит квоту, то есть квота на инвалида будет выполнена на период работы данного работника-инвалида.

Однако после выхода основного работника из отпуска по уходу за ребенком в счет квоты нужно будет создать или выделить другое рабочее место, поскольку численность фактически работающих инвалидов в организации должна соответствовать расчетному количеству рабочих мест для их трудоустройства. Так, ч. 1 ст. 21 Закона № 181-ФЗ закрепляет

максимальный и минимальный пределы квоты. Согласно указанной норме в организации с численностью работников свыше 100 человек квота устанавливается в размере от 2 до 4% среднесписочной численности, в организации с численностью работников от 35 до 100 человек (включительно) - не выше 3% среднесписочной численности. Конкретный размер квоты для приема на работу инвалидов устанавливается законодательством субъекта РФ.

Следовательно, в случае, когда основной работник ушел в отпуск по уходу за ребенком и на время его отсутствия на его рабочее место принят работник-инвалид, работодатель может отчитаться в службу занятости о выделении квоты на инвалида. Обязанность по трудоустройству инвалида со стороны работодателя будет считаться выполненной, а установление условия о сроке трудового договора осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Вопрос: *Организация выделила котируемое рабочее место для инвалида и подала сведения о вакансии в службу занятости (с указанием требуемых навыков, уровня образования и опыта). Служба занятости направила кандидата, не соответствующего этим требованиям. Правомерно ли отказать ему в трудоустройстве? Если да, то как это оформить? Могут ли организацию привлечь к ответственности в этом случае?*

Ответ: По нашему мнению, во избежание споров при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателю работодатель может применять соответствующие профессиональные стандарты или тарифно-квалификационные справочники. Отказ в трудоустройстве инвалида может быть правомерен, если это связано с деловыми качествами работника. В случае отказа в приеме на работу в направлении службы занятости делается отметка о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу. При неправомерном отказе в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты должностное лицо может быть привлечено к административной ответственности.

Обоснование: В соответствии со ст. 20 Закона № 181-ФЗ инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в том числе установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

В Определении Верховного Суда РФ от 22.05.2013 № 50-АПГ13-5 указано, что работодатель обязан создать рабочее место в рамках квоты и

не вправе отказать инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ч. 1 ст. 195.1 Трудового кодекса РФ).

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ).

В соответствии со ст. 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполнения работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора при обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника, установлено ст. 64 ТК РФ. Часть 5 указанной статьи также предусматривает, что по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину (п. 5 ст. 25 Закона о занятости).

Административная ответственность за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Данное

правонарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 руб.

Вопрос: *Работодатель обязан ежемесячно предоставлять в службу занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (абз. 2 п. 3 ст. 25 Закона о занятости. Что включает эта информация и по каким формам ее предоставлять?*

Ответ: Законодательством четко не определено, какая именно информация должна предоставляться работодателем в органы службы занятости для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, в том числе форма предоставления такой информации.

Из анализа норм действующего законодательства следует, что такая информация должна содержать сведения, необходимые для выполнения работодателем требований, закрепленных в программе профессиональной реабилитации, и помогать работодателю правильно и без нарушений требований действующего законодательства организовать занятость инвалидов.

Обоснование: В соответствии с требованиями ст. 224 Трудового кодекса РФ работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Согласно абз. 2 п. 3 ст. 25 Закона о занятости работодатели обязаны ежемесячно представлять в органы службы занятости сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

То есть согласно указанному абзацу у работодателя есть два вида обязанностей: первая - представлять сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), вторая - предоставлять информацию, необходимую работодателю для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

Какая именно информация и что она конкретно должна содержать, Законом о занятости не определено, так же как и форма предоставления.

Вместе с тем в соответствии со ст. 11 Федерального закона № 181-ФЗ индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида -

комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

Таким образом, из смысла приведенной нормы следует, что работодатель предоставляет информацию, которая ему нужна для выполнения программы по профессиональной реабилитации, направленной на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

Согласно ст. 25 Закона о занятости работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения в том числе посредством предоставления в органы занятости информации 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Кроме того, для создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов работодатели, в соответствии с ч. 1 ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ, вправе запрашивать и получать информацию, необходимую им при создании таких мест, а также согласно п. 1 ч. 2 указанной статьи обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах.

Согласно ст. 22 Федерального закона № 181-ФЗ специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

В соответствии с п. 4.1 Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30) проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должны осуществляться с учетом профессии, характера выполняемых работ, степени инвалидности, характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня

специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса. При проектировании, реконструкции и эксплуатации специальных рабочих мест для инвалидов следует руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации. 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.

Таким образом, из смысла приведенных норм следует, что работодатель предоставляет в органы занятости информацию, которая ему нужна для того, чтобы выполнить требования по содействию занятости инвалидов, то есть создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, и принять локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах. Необходимо отметить, что, по нашему мнению, для исполнения обязанности, установленной в п. 3 ст. 25 Закона о занятости, порядок предоставления информации и ее состав могут быть установлены на региональном уровне.

За непредоставление вышеупомянутой информации в органы службы занятости работодатель несет административную ответственность (ст. 19.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Настоящее мнение не является нормативно-правовым актом.

Вопрос: *Организация с численностью работников более 100 человек уже год не подает сведения о квотировании рабочих мест, которые обязана была подавать 15-го числа каждого месяца. Будет ли при проверке и установлении административного правонарушения такое правонарушение считаться длящимся?*

Ответ: Организация (численность работников более 100 человек), которая не предоставляет в органы службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, подлежит привлечению к административной ответственности по ст. 19.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях, которая предусматривает выполнение обязанности по предоставлению информации к определенному сроку, в связи с чем данное правонарушение нельзя признать длящимся.

Обоснование: Согласно ст. 21, п. 3 ч. 2 ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», п. 3 ст. 25 Закона о занятости, работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской

Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников с предоставлением в установленном порядке информации, необходимой для организации занятости инвалидов.

В разных регионах размер квоты различается, но он может быть установлен только в пределах федеральных минимума (2% от среднесписочной численности работников) и максимума (4%) (ст. 21 Закона № 181-ФЗ). В г. Санкт-Петербурге, например, работодателям, у которых среднесписочная численность работников свыше 100 человек, установлена квота в размере 2,5% от среднесписочной численности работников (ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»).

Согласно Закону о занятости информация о выполнении квоты должна предоставляться в органы занятости ежемесячно. В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ по общему правилу постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев (по делу об административном правонарушении, рассматриваемому судьей, - по истечении трех месяцев) со дня совершения административного правонарушения.

Частью 2 ст. 4.5 КоАП РФ установлено, что при длящемся административном правонарушении сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения.

В абз. 3 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» разъясняется, что при применении ч. 2 ст. 4.5 КоАП РФ необходимо исходить из того, что длящимся является такое административное правонарушение (действие или бездействие), которое выражается в длительном непрекращающемся невыполнении или ненадлежащем выполнении предусмотренных законом обязанностей. При этом следует учитывать, что такие обязанности могут быть возложены и иным нормативным правовым актом, а также правовым актом ненормативного характера, например представлением прокурора, предписанием органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль). Невыполнение предусмотренной

названными правовыми актами обязанности к установленному сроку свидетельствует о том, что административное правонарушение не является длящимся.

Срок давности привлечения к административной ответственности за правонарушение, в отношении которого предусмотренная правовым актом обязанность не была выполнена к определенному сроку, начинает течь с момента наступления указанного срока.

Пунктом 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 5 установлено, что административное правонарушение считается оконченным с момента, когда в результате действия (бездействия) правонарушителя имеются все предусмотренные законом признаки состава административного правонарушения. В случае если в соответствии с нормативными правовыми актами обязанность должна быть выполнена к определенному сроку, правонарушение является оконченным с момента истечения этого срока.

Таким образом, если организация не предоставляет в органы службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, она подлежит привлечению к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ, которая предусматривает выполнение обязанности по предоставлению информации к определенному сроку, в связи с чем данное правонарушение нельзя признать длящимся.

Вопрос: Организация не сообщала в органы государственной власти сведения о квотировании рабочих мест. Кто уполномочен проводить проверки в отношении организации? Какие штрафные санкции будут применены в случае обнаружения правонарушения?

Ответ: Контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляется органами исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющими переданные полномочия РФ в области содействия занятости населения.

В ситуации, когда организация не сообщала в орган государственной власти сведения о квотировании рабочих мест, она может быть привлечена к административной ответственности по ст. 19.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях, которая предусматривает применение предупреждения 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. Протоколы об административном правонарушении составляют органы исполнительной власти субъектов РФ,

осуществляющие переданные полномочия РФ в области содействия занятости населения, а дела рассматривают судьи.

Обоснование: Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников с представлением в установленном порядке информации, необходимой для организации занятости инвалидов (ст. 21, п. 3 ч. 2 ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ, п. 3 ст. 25 Закона о занятости).

Согласно Закону о занятости информация о выполнении квоты должна представляться в органы занятости ежемесячно. Работодатель должен представлять информацию 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

В случае привлечения к административной ответственности протоколы об административном правонарушении составляют органы занятости, а дела рассматривают судьи (ст. 19.7, ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ).

Согласно Федеральному государственному стандарту государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, утвержденному Приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 181н (далее - Федеральный государственный стандарт), органы содействия занятости населения должны проводить плановые (выездные и документарные) и внеплановые (выездные и документарные) проверки организаций (п. п. 4, 7 Федерального государственного стандарта).

Такие мероприятия осуществляются государственными гражданскими служащими органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (п. 5 Федерального государственного стандарта), при этом они должны предъявить копию приказа (распоряжения) органа исполнительной власти субъекта РФ о проведении проверки и служебное удостоверение. Выездная и документарные проверки могут длиться не

более 20 рабочих дней. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения сложных исследований, на основании мотивированных предложений должностных лиц органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, проводящего выездную плановую проверку, срок проведения выездной плановой проверки может быть продлен руководителем такого органа, но не более чем на 20 рабочих дней.

Проверке подлежит соблюдение организацией следующих условий:

- соответствие количества выделенных (созданных) организацией рабочих мест (в том числе специальных) для приема на работу лиц с ограниченными возможностями требованиям законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов;

- соответствие численности фактически работающих инвалидов расчетному количеству рабочих мест, предназначенных для подобных работников;

- представление организацией в государственное учреждение службы занятости населения информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляется органами исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющими переданные полномочия РФ в области содействия занятости населения.

По результатам проверки уполномоченный работник готовит акт, а при обнаружении нарушений - возбуждает дело об административном правонарушении, предусмотренном ст. 19.7 КоАП РФ, и составляет протокол.

Таким образом, организация подлежит привлечению к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ, которая предусматривает применение предупреждения 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. Протоколы об административном правонарушении составляют органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие переданные полномочия РФ в области содействия занятости населения, а дела рассматривают судьи (ст. 19.7, ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ).

Вопрос: Центр занятости потребовал от организации предоставить информацию о выделенных рабочих местах для

трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой. Согласно среднесписочной численности работников в организации должно быть выделено пять рабочих мест для трудоустройства инвалидов. В организации на данный момент вакантных должностей нет. Как поступить организации, чтобы не нарушить закон?

Ответ: Если согласно среднесписочной численности работников в организации должно быть выделено пять рабочих мест для трудоустройства инвалидов, но в организации на данный момент вакантных должностей нет, то, чтобы не допустить нарушения законодательства РФ в части трудоустройства инвалидов на установленные квотой рабочие места, организации необходимо их создать.

Обоснование: Работодатель обязан принимать на работу инвалидов в рамках квот, установленных в соответствии со ст. ст. 20, 21 Федерального закона № 181-ФЗ.

Под квотированием рабочих мест понимается резервирование рабочих мест в организациях всех форм собственности для приема на работу инвалидов. Квота - минимальное количество рабочих мест для инвалидов.

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников (ч. 1 ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ).

Работодателям в соответствии с квотой, установленной законодательством субъекта Российской Федерации, и в соответствии с ч. 2 ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ необходимо создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида; предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

При этом необходимо обратить внимание на то, что нормы ч. 1 ст. 21 и ч. 2 ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ имеют императивную форму "обязан", "устанавливается".

Перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда, утвержден Постановлением Минтруда России от 08.09.1993 № 150 "О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда".

Таким образом, работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в размере установленной на региональном уровне квоты. Такие рабочие места требуют дополнительных мер по организации труда инвалидов (требования к оснащению таких мест указаны в Приказе Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»).

Работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона о занятости).

Таким образом, а также учитывая вышеизложенное, организации в случае отсутствия вакантных должностей необходимо создать специальные рабочие места для инвалидов.

За неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Вопрос: Обязана ли организация, в которой работает более 100 человек, выделять (создавать) рабочие места для инвалидов в соответствии со ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ и квотой, установленной законодательством субъекта Российской Федерации (2% от среднесписочной численности работающих), учитывая отсутствие у организации возможности создать (выделить) рабочие места для инвалидов, поскольку по итогам проведенной в организации аттестации рабочих мест условия труда на 100% рабочих мест

признаны вредными (класс условий труда 3.3 по всем должностям и специальностям)?

Ответ: Учитывая, что все рабочие места в организации имеют класс условий труда 3.3, то есть признаны вредными, организация не имеет возможности и не обязана выделять (создавать) рабочие места для инвалидов в соответствии со ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ. Согласно п. 4.2 Гигиенических требований к условиям труда инвалидов. Санитарные правила. СП 2.2.9.2510-09, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 (далее - СП 2.2.9.2510-09), противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Обоснование: В соответствии с п. 1 ст. 13 Закона о занятости государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Как следует из положений ст. 20 Закона № 181-ФЗ, инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

- 4) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 6) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Согласно п. 2 ст. 13 Закона о занятости населения квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Законом № 181-ФЗ.

Статьей 21 Закона № 181-ФЗ предусмотрено, что работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Согласно п. 4.2 СП 2.2.9.2510-09 противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Необходимость учета СП 2.2.9.2510-09 обусловлена тем, что их целью являются предотвращение или сведение к минимуму негативных последствий применения труда инвалидов в условиях производства, создание гигиенически безопасных условий труда, сохранение здоровья указанного контингента работников на основе комплексной санитарно-эпидемиологической оценки профессионального риска и вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

Таким образом, если организация докажет, что она не имеет возможности создать рабочее место для инвалида, поскольку условия труда в организации являются вредными с классом условий труда 3.3 по всем должностям и специальностям, то она освобождается от обязанности, указанной в ст. 21 Закона № 181-ФЗ, что также подтверждается судебной практикой (см. Апелляционное определение Омского областного суда от 07.03.2012 по делу № 33-1271/2012).

Вопрос: *ООО имеет обособленное подразделение в другом регионе. Численность работников головной организации составляет четыре человека, штатная численность работников обособленного подразделения - 129 человек. Согласно законодательству организация с численностью работников более 100 человек обязана резервировать места для инвалидов согласно квоте. В соответствии с законодательством какого субъекта РФ - по месту регистрации головной организации или обособленного подразделения - устанавливается квота для приема инвалидов? Как определить размер квоты?*

Ответ: Работодатель обособленного подразделения, штатная численность работников которого превышает 100 человек, при определении размера квоты должен руководствоваться законодательством субъекта РФ, в котором зарегистрировано данное обособленное подразделение. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Обоснование: Пунктом 1 ст. 13 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон N 1032-1) определено, что государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в том числе устанавливает квоты для приема на работу инвалидов и молодежи.

Согласно Определению Верховного Суда РФ от 11.05.2011 № 92-Г11-1 под квотой понимается минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организации.

Размер квоты для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее - Закон № 181-ФЗ) (п. 2 ст. 13 Закона N 1032-1).

В силу ст. 21 Закона № 181-ФЗ работодателям независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 1 ст. 21 Закона № 181-ФЗ на региональном уровне также может закрепляться механизм квотирования рабочих мест и устанавливаться обязанности работодателя.

Чтобы определить размер квоты в конкретном регионе, работодателю нужно руководствоваться законом субъекта РФ.

Так, например, основы квотирования в Воронежской области закреплены Законом Воронежской области от 03.05.2005 № 22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов».

Из Определения ВАС РФ от 03.09.2012 № ВАС-11395/12 по делу № А32-13713/11 следует, что расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности. Среднесписочная численность работников в текущем месяце исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

Например, если исходить из того, что обособленное подразделение расположено в Воронежской области и его штатная численность составляет 129 человек, размер квоты составит:

- для инвалидов - три места ($129 \times 3\% = 3,87$ и округляем до 3), так как округление количества квотируемых рабочих мест при их расчете производится в сторону уменьшения до целого значения.

Исходя из вышеизложенного работодатель обособленного подразделения, штатная численность работников которого превышает 100 человек, при определении размера квоты должен руководствоваться законодательством субъекта РФ, в котором зарегистрировано данное обособленное подразделение. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Вопрос: *В организации работает более 100 человек, из них только один - инвалид. Для трудоустройства инвалидов выделены рабочие места в размере квоты, установленной законом субъекта РФ. Однако другие граждане - инвалиды по поводу трудоустройства не обращались. Правомерно ли в данной ситуации привлечение организации к административной ответственности согласно закону субъекта РФ за неисполнение обязанностей по выполнению квоты для приема на работу инвалидов?*

Ответ: Привлечение организации к административной ответственности за неисполнение обязанности по соблюдению установленной законодательством субъекта РФ квоты для приема на работу инвалидов неправомерно, если организация выделила рабочие места в размере квоты, однако трудоустроила только 1 человека, так как

другие инвалиды по поводу трудоустройства к ней не обращались. На организацию не возложена обязанность по поиску работников-инвалидов.

Обоснование: Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена ответственность (ч. 1 ст. 2.1 КоАП РФ).

Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых КоАП РФ или законами субъекта РФ предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению (ч. 2 ст. 2.1 КоАП РФ).

Отсутствие состава административного правонарушения является обстоятельством, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. 2 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ). А если при отсутствии состава вынесено постановление по делу об административном правонарушении, оно подлежит отмене и производство по делу прекращается (п. 3 ч. 1 ст. 30.7, п. 4 ч. 2 ст. 30.17 КоАП РФ).

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения, в том числе на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов (п. 1 ст. 25 Закона о занятости). Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее 2 и не более 4 процентов (ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ).

При этом на работодателя не возложена обязанность по поиску работников-инвалидов для замещения рабочих мест, выделенных в рамках квоты для трудоустройства инвалидов. Таким образом, в действиях организации, которая выделила рабочие места в размере квоты, установленной законом субъекта РФ, однако трудоустроила только 1 инвалида из-за того, что больше граждане-инвалиды по поводу трудоустройства не обращались, нет состава административного правонарушения. Привлечение организации в данной ситуации согласно закону субъекта РФ к административной ответственности за неисполнение обязанностей по соблюдению квоты для приема на работу инвалидов неправомерно. Данная точка зрения отражена в Постановлении Верховного Суда РФ от 27.08.2012 № 46-АД12-17.

Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено¹

Оптимальные виды трудовой деятельности	Виды трудовой деятельности, выполнение которых может быть затруднено
Нарушение функции зрения	
Умственный труд, легкий или средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не требующие зрительного контроля за процессом работы	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, связанные с постоянным зрительным контролем за процессом работы
Нарушение функции слуха	
Умственный труд, физический труд, смешанные виды труда без контакта с нейро- и ототоксическими веществами, ультразвуком, не требующие контроля за процессом работы с помощью слуха, реакции на звуковые сигналы, постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, связанные с контролем за процессом работы с помощью слуха, требующие реакции на звуковые сигналы и (или) постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей
Одновременное нарушение функций зрения и слуха	

¹ Допускаются и другие характеристики видов трудовой деятельности в зависимости от состояния здоровья, стойких нарушений функций организма, ограничений жизнедеятельности, группы инвалидности (категории «ребенок-инвалид»), основной профессии (должности, специальности), рабочего места, на которое трудоустраивается (трудоустроен) конкретный инвалид и иных факторов.

<p>Умственный труд, легкий и средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не связанные с необходимостью постоянного зрительного контроля, контроля с помощью слуха за процессом работы, не требующие реакции на звуковые сигналы, предпочтительно в бригаде, группе, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>Любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, связанные с постоянным зрительным контролем, контролем с помощью слуха за процессом работы, требующие реакции на звуковые сигналы и (или) постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей</p>
<p>Нарушение функции верхних конечностей</p>	
<p>Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно связанные с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, без предписанного темпа, без повышенной статической и динамической нагрузки на верхние конечности, необходимости точного и прочного захвата и удержания предметов, выполнения точных и тонких манипуляций пальцами кистей рук, воздействия вибрации, высоких и низких температур, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью повышенной статической и динамической нагрузки на верхние конечности, требующие точных, быстрых скоординированных движений руками, с выполнением точного и прочного захвата и удержания предметов, с выполнением тонких точных манипуляций пальцами кистей рук</p>
<p>Нарушение функций нижних конечностей</p>	
<p>Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, не</p>	<p>Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью повышенной статической и динамической</p>

<p>связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, сгибанием и разгибанием суставов нижних конечностей, использованием нижних конечностей при нажатии на педали и рычаги, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>нагрузки на нижние конечности, быстрого передвижения в пространстве</p>
<p>Нарушение функций опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски</p>	
<p>Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, не связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве</p>
<p>Нарушение интеллекта</p>	
<p>стереотипный физический труд, не связанный с самостоятельным решением сложных и альтернативных задач, концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, материальной ответственностью, подсчетами, предпочтительно в бригаде, группе</p>	<p>умственный труд, нестереотипный физический труд, связанный с принятием самостоятельных решений, концентрацией внимания, высокой скоростью реакции, подсчетами, решением альтернативных задач</p>
<p>Нарушение языковых и речевых функций</p>	

умственный труд, физический труд, смешанные виды труда без необходимости постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей	любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей
Нарушение функций сердечно-сосудистой, дыхательной, пищеварительной систем, эндокринной системы и метаболизма, системы крови и иммунной системы	
Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, в комфортных условиях, не связанные с необходимостью пребывания в неудобной позе, эмоциональным напряжением, стрессами, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие физической выносливости, связанные со стрессами, эмоциональным напряжением
Нарушение мочевыделительной функции	
Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда без воздействия низких или высоких температур, повышенной влажности, вибрации, контакта с нефротоксическими ядами, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, связанные со стрессами, эмоциональным напряжением, требующие физической выносливости
Нарушение функций кожи и связанных с ней систем	
Умственный труд, легкий и средней тяжести физический труд, смешанные виды труда без контакта	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, связанные со стрессами, эмоциональным напряжением

с раздражающими кожу веществами, без воздействия пыли, высоких и низких температур, повышенной влажности	
Нарушения, обусловленные физическим внешним уродством	
Умственный труд, физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно не связанные с необходимостью личного визуального контакта с большим количеством людей, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды труда, связанные с публичной деятельностью, необходимостью личного визуального контакта с большим количеством людей