



СПРАВОЧНИК

«Ответы на часто задаваемые вопросы
при трудоустройстве инвалидов и лиц
с ограниченными возможностями здоровья»

Москва
2021



Справочник «Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» сформированный на основе вопросов, поступивших в Федеральный методический центр по инклюзивному образованию, содержит законодательные и иные нормативно-правовые основы трудоустройства инвалидов, а также методические рекомендации по вопросам оказания содействия занятости инвалидов.

Справочник разработан в рамках государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на 2021 год ведомственной целевой программы «Содействие развитию среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» подпрограммы «Развитие среднего профессионального и дополнительного профессионального образования» государственной программы «Развитие образования».

Сборник предназначен для информирования инвалидов по вопросам оказания содействия занятости, а также работодателей и других заинтересованных лиц.

Содержание

- | | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Ответы на вопросы инвалидов по содействию занятости | 4 |
| 2. | Ответы на вопросы работодателей при трудоустройстве инвалидов | 16 |

1. Ответы на вопросы инвалидов по содействию занятости

1. Какая продолжительность рабочего дня для инвалидов I, II, III групп?

Согласно статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации и статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» 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.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени инвалидов III группы составляет не более 40 часов в неделю.

2. Какой отпуск положен инвалиду?

Согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

3. Можно ли инвалидов привлекать к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время?

Согласно статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации и статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4. Какие документы должен предъявить инвалид работодателю при приеме на работу кроме тех, что перечислены в статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации?

При приеме на работу, кроме документов, перечисленных в статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации, инвалид предъявляет:

– справку медико-социальной экспертизы, в которой указывают группу инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности. Форма справки утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 24 ноября 2010 г. № 1031н;

– индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида. Форма индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида утверждена приказом Минтруда России от 13 июня 2017 г. № 486н.

5. В праве ли работодатель при устройстве инвалида на работу требовать документы, подтверждающие его инвалидность?

В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации при устройстве инвалида на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные ТК РФ (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность). В перечень документов, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора, не входят документы, подтверждающие факт инвалидности работника.

Если работник представил индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида, но отказывается от реализации ее в целом или в части, необходимо написать заявление об отказе в реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (части индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида) и от получения льгот в соответствии с законодательством. Отказ может быть сделан в свободной письменной форме, поскольку законодательством РФ формы такого отказа не предусмотрено.

6. Обязан ли инвалид III группы при приеме на работу представить индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида?

Инвалиды независимо от группы инвалидности при приеме на работу не обязаны представлять индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида, за исключением трудоустройства в счет квоты.

Согласно статье 11 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» индивидуальная программа реабилитации или абилитации 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.

7. Что такое индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида?

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида содержит обязательный раздел о профессиональной реабилитации или абилитации, который касается условий труда и включает:

- профессиональную ориентацию;
- рекомендации по условиям организации обучения;
- содействие в трудоустройстве;
- рекомендации по трудоустройству – доступные виды труда, рекомендуемые условия труда, трудовые функции, выполнение которых затруднено;
- рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

8. Какие льготы предусмотрены для сотрудников-инвалидов?

Для сотрудников-инвалидов предусмотрены дополнительные льготы:

- Сокращенная продолжительность рабочего времени – для инвалидов I и II групп не более 35 часов в неделю.
- Привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные, праздничные дни и в ночное время – с письменного согласия работника (ст. 99, 113, 96 ТК РФ).
- Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона № 181-ФЗ).
- Обязательный отпуск без сохранения заработной платы по требованию работника до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

9. Что понимается под специальным рабочим местом для трудоустройства инвалида?

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» 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, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

10. Что делать если инвалидность получена уже работая в организации?

Если сотрудник получил инвалидность, уже работая в организации, то для получения причитающихся льгот, ему необходимо предоставить работодателю документы, подтверждающие статус инвалида. После этого условия трудового договора будут пересмотрены и переоформлены. Работодатель обязан обеспечить своему сотруднику условия работы, отвечающие условиям индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, а именно: приспособить помещение и оборудование для работы инвалида; предоставить работнику всю необходимую информацию по работе в доступной для него форме; составить удобный для инвалида график рабочего времени; при необходимости предоставить наставника для обучения.

11. Каким образом искать работу инвалиду, оставшемуся без работы?

Поиск работы может осуществляться различными способами: самостоятельно; через средства массовой информации, знакомых

и родственников или интернет, а также путем прямого обращения к работодателю или в центр занятости населения.

12. Какими законами регламентируется работа центра занятости населения по трудоустройству инвалидов?

Работа центра занятости населения по трудоустройству инвалидов регламентируется Конституцией Российской Федерации; Законом РФ от 19 апреля 1991 год № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Федеральным законом от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов».

13. К каким работам нельзя привлекать инвалидов?

Инвалиды не допускаются к работе с вредными факторами, если они превышают гигиенические нормативы. Работодатель при приеме на работу инвалидов обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов (п. 3.3 СП 2.2.3670-20).

Инвалиды могут работать только в оптимальных и допустимых санитарно-гигиенических условиях труда.

14. В какой центр занятости населения может обратиться инвалид за помощью при трудоустройстве?

Для решения вопроса о трудоустройстве инвалид может обратиться в центр занятости населения по месту жительства (пребывания).

В соответствии со статьей 3 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» для регистрации в целях поиска подходящей работы необходимо предоставить в центр занятости населения: паспорт, трудовую книжку или документы, их заменяющие, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации – паспорт и документ об образовании.

Граждане, относящиеся к категории инвалидов, дополнительно предъявляют индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Признать безработным в установленном порядке и выплачивать пособие по безработице органы службы занятости могут только по месту постоянной регистрации.

15. На какие услуги, помимо трудоустройства, может рассчитывать инвалид, обратившись в службу занятости населения?

Помимо содействия в трудоустройстве, при обращении в центр занятости населения инвалид может получить следующие услуги:

1. Услуга по профессиональной ориентации — предоставляется инвалиду с целью получения им заключения (по результатам тестирования) о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих личностным качествам, рекомендаций, содержащих перечень оптимальных видов занятости, профессий (специальностей) с учетом возможностей и потребностей гражданина, положения на рынке труда для трудоустройства, профессионального обучения, успешной реализации профессиональной карьеры.

2. Услуга по социальной адаптации на рынке труда — предоставляется инвалиду, признанному в установленном порядке безработным. С помощью специалистов и психологов службы занятости населения все желающие получают навыки самостоятельного, активного поиска нового рабочего места; узнают секреты составления резюме, самопрезентации, учатся ведению деловых переговоров с работодателями, преодолению последствий длительной безработицы. Государственная услуга может предоставляться индивидуально или с группой безработных граждан.

3. Услуга по профессиональному обучению (дополнительному профессиональному образованию) безработных граждан — предоставляется безработным инвалидам в приоритетном порядке. В период профессионального обучения (дополнительного профессионального образования) по направлению центров занятости населения выплачивается стипендия.

4. Услуга по психологической поддержке безработных граждан — включает психологическое консультирование и (или) психологический тренинг, с целью определения направления действий безработного гражданина по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, разрешению или снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим условиям, реализации профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния.

5. Услуга по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными,

прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации.

16. С какой группой инвалидности гражданин может обратиться в центр занятости населения с целью поиска работы?

В центр занятости населения может обратиться любой гражданин вне зависимости от групп инвалидности.

17. Какие существуют условия и порядок признания инвалида безработным?

В соответствии со статьей 3 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, оформленных в установленном законодательством порядке, либо документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (службы), а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации – паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации.

Гражданин, относящийся к категории инвалид, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

18.Какая работа считается подходящей для инвалида?

Работа считается подходящей, в случае если она соответствует рекомендациям индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, уровню профессиональной подготовки, опыту, полученному им на прежнем месте работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

19.Существует ли квота для приема на работу инвалидов?

В соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» 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.

20.Может ли инвалид пройти профессиональное обучение по направлению органов службы занятости населения?

В соответствии со статьей 23 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» инвалиды, признанные в установленном порядке безработными, имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование.

21.Какую помощь оказывает служба занятости населения инвалидам при открытии собственного дела?

Обратившись в службу занятости населения, инвалид может получить бесплатно комплекс государственных услуг, способствующих его трудоустройству, среди которых есть услуга «Содействие самозанятости инвалидов».

Государственная услуга включает: предоставление инвалидам информационных и справочных материалов; информирование инвалидов по вопросам организации самозанятости и поддержки малого бизнеса в регионе; оказание консультационных услуг по открытию ИП, ООО, крестьянского (фермерского) хозяйства; оценку степени готовности инвалида к осуществлению предпринимательской деятельности; помощь в подготовке бизнес-плана; предоставление единовременной финансовой помощи при

открытии ИП, ООО, крестьянского (фермерского хозяйства). Единовременная финансовая помощь предоставляется для оплаты государственной пошлины при регистрации предпринимательской деятельности; оплаты расходов на изготовление печатей/штампов; оплаты нотариальных услуг и услуг правового и технического характера; оплаты бланочной документации (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2013 № 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»).

22. Как осуществляется сопровождение инвалидов при содействии занятости?

Статьей 13.1 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусмотрено, что в целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости органами службы занятости осуществляется сопровождение при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении.

Под указанным сопровождением 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.

Решение о содержании и сроках осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида принимается органом службы занятости на основании заявления инвалида об осуществлении сопровождения при содействии занятости с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности.

С целью оказания помощи инвалидам молодого возраста при трудоустройстве Приказом Минтруда России № 804н, Минпросвещения

России № 299, Минобрнауки России № 1154 от 14 декабря 2018 года утверждена типовая программа сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве.

23. Куда может обратиться инвалид в случае если он считает, что его право на труд нарушается работодателем?

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 провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его прав.

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 в соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Какие есть возможные способы трудоустройства инвалидов?

Инвалиды при поиске работы и решения вопросов по трудоустройству могут:

- обратиться в службу занятости населения по месту жительства;
- обратиться в общественные организации, оказывающие подобную помощь;
- принять участие в специальных социальных программах, в различных профориентационных мероприятиях;
- напрямую обратиться на предприятия и в организации лично или по телефону, разослать резюме. Использовать круг своих друзей, родственников, знакомых.

25. Какие существуют информационные источники о наличии вакантных рабочих мест для инвалидов?

При поиске работы можно использовать следующие информационные источники о наличии вакантных рабочих мест: объявления в местных газетах и журналах, на телевидении, радио, а также информационные ресурсы: trudvsem.ru (государственный портал «Работа в России»), hh.ru, job.ru, rabota.ru, портал бизнес-навигатора АО «Корпорация «МСП», профессиональная социальная сеть skillsnet.ru, facultetus.ru (вакансии для выпускников высших учебных заведений).

26. Какую помощь в трудоустройстве оказывают социально ориентированные некоммерческие организации инвалидам?

В субъектах Российской Федерации социально ориентированными некоммерческими организациями (далее – СОНКО) оказываются общественно полезные услуги:

- оказание содействия в поиске работы;
- профессиональная ориентация в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования;
- социальная адаптация;
- психологическая поддержка;
- оказание содействия в трудоустройстве на оборудованные (оснащенные) рабочие места;
- организация сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Большинством СОНКО с целью духовного развития и психологической поддержки инвалидов осуществляется деятельность трудовых мастерских, проводятся творческие занятия и мастер-классы, организуется работа студий прикладного творчества.

СОНКО проводится работа по информированию инвалидов о государственных услугах, предоставляемых в области содействия занятости населения, наличии свободных рабочих мест, включая квотируемые рабочие места.

27. Что такое «Абилимпикс»?

Национальный чемпионат «Абилимпикс» является ключевой площадкой в России, где люди с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья могут продемонстрировать свои профессиональные навыки широкой аудитории по различным компетенциям, в том числе и потенциальным работодателям.

Подробная информация о проведении чемпионатов «Абилимпикс», условиях участия в соревнованиях размещена на официальном сайте <https://abilympics-russia.ru/>.

28. Какие документы, законы, нормативные акты будет полезно знать инвалидам при трудоустройстве?

При трудоустройстве инвалиду будет полезно ознакомиться со следующими документами:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

3. Закон Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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»;
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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, их форм»;
7. Приказ Минтруда России № 804н, Минпросвещения России № 299, Минобрнауки России № 1154 от 14.12.2018 «Об утверждении типовой программы сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве».

2. Ответы на вопросы работодателей при трудоустройстве инвалидов

Существует ли квота для приема на работу инвалидов?

В соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» 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.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Кроме того, при определении работ, запрещенных для инвалидов, необходимо пользоваться Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. №163.

1. Какая организация ведет учет работодателей с целью выполнения квоты для приема на работу инвалидов?

Учет работодателей для целей квотирования, как правило, ведут территориальные органы службы занятости населения. При постановке на учет в службе занятости населения работодатели заполняют регистрационную карточку, которая подписывается руководителем организации и главным бухгалтером и заверяется печатью организации, а также представляют следующие сведения и нотариально удостоверенные документы:

- копию устава или учредительного договора;
- информационное письмо органов государственной статистики об учете в Статистическом регистре Федеральной службы государственной статистики;

– данные о среднесписочной численности работников на день установления квот.

При постановке на учет работодателю присваивается регистрационный номер, который указывается при сдаче статистической отчетности. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости населения информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2. Какие работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов?

В соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

3. Каким образом трудоустроить инвалидов в случае отсутствия вакантных рабочих мест?

В соответствии с пунктом 1 статьи 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов. В случае отсутствия вакантных рабочих мест на предприятии работодатель должен принять меры для создания (выделения) таких мест, увольнение действующих работников в данном случае недопустимо и противоречит нормам трудового законодательства.

4. Что такое специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов?

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного

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

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

Перечень вспомогательных и технических средств для оборудования специальных рабочих мест для инвалидов представлен в ГОСТе Р ИСО 9999-2019 «Национальный стандарт Российской Федерации. Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология», который устанавливает классификацию и терминологию вспомогательных средств, специально изготовленных или общедоступных для лиц с инвалидностью.

Рекомендации по оборудованию (оснащению) специальных рабочих мест, в том числе с учетом принципа «разумного приспособления» содержатся в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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».

5. Чем грозит уклонение от исполнения требований по обеспечению условий для доступа инвалидов к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур?

В соответствии со статьей 9.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях уклонение от исполнения требований по обеспечению условий для доступа инвалидов к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 000 до 3 000 руб.; на юридических лиц – от 20 000 до 30 000 рублей.

6. Когда обязанность предприятия по созданию квотируемых рабочих мест для инвалидов считается исполненной?

Выполнением работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов считается создание или выделение указанных рабочих мест в количестве, соответствующем размеру установленной квоты. В это количество входят, как уже замещенные инвалидами рабочие места, так и рабочие места, которые в настоящее время вакантны и заявлены в установленном порядке в центр занятости населения.

7. Будет ли считаться что квота выполнена, если квотируемые рабочие места организованы, но инвалиды на них не трудоустроены?

Выполнением установленной квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство инвалидов на все рабочие места, созданные или выделенные в рамках квоты.

8. Какая продолжительность рабочего дня для инвалидов I, II, III групп?

Согласно статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации и статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» 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.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени инвалидов III группы составляет не более 40 часов в неделю.

9. Какой отпуск положен инвалиду?

Согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется

по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

10. Можно ли инвалидов привлекать к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время?

Согласно статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации и статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

11. Какие документы должен предъявить инвалид работодателю при приеме на работу кроме тех, что перечислены в статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации?

При приеме на работу, кроме документов, перечисленных в статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации, инвалид предъявляет:

– справку медико-социальной экспертизы, в которой указывают группу инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности. Форма справки утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 24 ноября 2010 г. № 1031н;

– индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида. Форма индивидуальной программы реабилитации утверждена приказом Минтруда России от 13 июня 2017 г. № 486н.

12. В праве ли работодатель при устройстве инвалида на работу требовать документы, подтверждающие его инвалидность?

В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации при устройстве инвалида на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные ТК РФ (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность). В перечень документов, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора, не входят документы, подтверждающие факт инвалидности работника.

Если работник представил индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида, но отказывается от реализации ее в целом или в части, работнику необходимо написать заявление об отказе в реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (части индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида) и от получения льгот в соответствии с законодательством. Отказ может быть сделан в свободной письменной форме, поскольку законодательством РФ формы такого отказа не предусмотрено.

13. Что такое индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида?

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида содержит обязательный раздел о профессиональной реабилитации или абилитации, который касается условий труда и включает:

- профессиональную ориентацию;
- рекомендации по условиям организации обучения;
- содействие в трудоустройстве;
- рекомендации по трудоустройству – доступные виды труда, рекомендуемые условия труда, трудовые функции, выполнение которых затруднено;
- рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

14. Что делать если сотрудник получил инвалидность, уже работая в организации?

Если сотрудник получил инвалидность, уже работая в организации, то для получения причитающихся льгот, ему необходимо предоставить работодателю документы, подтверждающие статус инвалида. После этого условия трудового договора будут пересмотрены и переоформлены. Работодатель обязан обеспечить своему сотруднику условия работы, отвечающие условиям индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, а именно: приспособить помещение и оборудование для работы инвалида; предоставить работнику всю необходимую информацию по работе в доступной для него форме; составить удобный для инвалида график рабочего времени; при необходимости предоставить наставника для обучения.

15. Несет ли работодатель ответственность за необеспечение гарантий и особых условий труда инвалидов, если работник не сообщил о своей инвалидности?

Согласно статье 11 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работник может не сообщать работодателю об инвалидности или отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации своей индивидуальной программы реабилитации или абилитации.

В этом случае работодатель освобождается от ответственности за неисполнение возложенных на него обязанностей по обеспечению гарантий и особых условий труда инвалидов.

К документам, подтверждающим инвалидность работника, относятся справка медико-социальной экспертизы;

- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида.

Именно эти документы должен предоставить работник работодателю, если претендует на гарантии, связанные с инвалидностью.

16. К каким работам нельзя привлекать инвалидов?

Инвалиды не допускаются к работе с вредными факторами, если они превышают гигиенические нормативы. Работодатель при приеме на работу инвалидов обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалидов (п. 3.3 СП 2.2.3670-20).

Инвалиды могут работать только в оптимальных и допустимых санитарно-гигиенических условиях труда.

17. Какие льготы предусмотрены для сотрудников-инвалидов?

Для сотрудников-инвалидов предусмотрены дополнительные льготы:

– Сокращенная продолжительность рабочего времени – для инвалидов I и II групп не более 35 часов в неделю.

– Привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные, праздничные дни и в ночное время – с письменного согласия работника (ст. 99, 113, 96 ТК РФ).

– Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

– Обязательный отпуск без сохранения заработной платы по требованию работника до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

18. Какая ответственность грозит работодателю, если он нарушит правила охраны труда в отношении инвалида?

Инспекция труда расценит как дискриминацию инвалида, если работодатель:

- не провел мероприятия по ИПРА;
- не организовал специальное рабочее место;
- отказал в изменении условий труда согласно индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида и т. д.

Это указано в приказе Минтруда России от 9 ноября 2017 года № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости».

За дискриминацию на предприятие наложат штраф до 100 000 рублей (статья 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Если работодатель не обеспечит для инвалида работу с соблюдением санитарных норм, то сотрудники Роспотребнадзора оштрафуют:

- должностное лицо – на сумму от 500 до 1000 руб.;
- организацию – от 10 000 до 20 000 руб.;
- предпринимателя – от 500 до 1000 руб.

Кроме того, Роспотребнадзор вправе за несоблюдение работодателем санитарных норм приостановить его деятельность на срок до 90 суток.

Такой порядок предусмотрен статьей 6.3 и частью 1 статьи 23.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

19. Организация наставничества при трудоустройстве инвалида. Кто такой наставник?

Наставник определяется работодателем с согласия сотрудника в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида.

Наставник обеспечивает адаптацию гражданина к условиям профессиональной среды (социальной и производственной), содержанию, режиму, условиям, характеру профессиональной деятельности, трудовому коллективу, осуществляет социальное и психологическое сопровождение инвалида в процессе закрепления на рабочем месте.

20. Что должен знать наставник?

Наставник, оказывающий помощь инвалиду должен знать:

- особенности учебной и трудовой деятельности инвалидов, с которыми он работает;
- правовые аспекты трудоустройства инвалидов и основы трудового законодательства Российской Федерации;
- права и обязанности инвалидов, которым оказывается помощь в процессе трудовой деятельности;
- правила этики при работе с инвалидами.

21. Какие обязательства есть у наставника?

Наставник обязан:

- оказывать помощь инвалиду при освоении трудовых навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей;
- содействовать оборудованию рабочего места инвалида в соответствии с рекомендациями ИПРА;
- содействовать созданию для инвалидов показанных условий труда в соответствии с ИПРА;
- содействовать обеспечению доступности производственных и непромышленных помещений для инвалидов в соответствии с имеющимися у них нарушениями функций и ограничениями жизнедеятельности;
- содействовать социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе;
- обучать инвалида на рабочем месте с использованием наглядных методов, с регламентированными по силе воздействия и времени нагрузками;
- знакомить инвалида с правилами по охране труда, пожарной безопасности, контролировать их соблюдение;
- знакомить инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- содействовать в обеспечении бытовых нужд инвалида, связанных с исполнением им трудовых обязанностей.

22. На какие аспекты адаптации на рабочем месте для инвалидов следует обратить внимание работодателю?

Выделяют следующие аспекты адаптации на рабочем месте для инвалидов:

– корпоративная адаптация - работник-инвалид должен получить знания об организации, где ему предстоит работать (какое место занимает организация на рынке, какова структура организации, как осуществляется управление и др.);

– социальная адаптация - работник должен осознать нормы поведения и общения, существующие в данном коллективе, приобщиться к системе взаимоотношений с коллегами;

– организационная адаптация – выяснить организационные моменты, например, где находится столовая, туалет, как оформить пропуск;

– техническая (технологическая) адаптация – освоить набор техники и программного обеспечения, используемый в организации;

– профессиональная адаптация – инвалиду необходимо овладеть профессиональными аспектами работы: технологии и техники, используемые в организации, стандарты работы, документация, нормы, нормативы, технические требования; перспективы профессионального и карьерного роста, возможности обучения, повышения квалификации;

– психофизиологическая адаптация – психофизиологическая адаптация инвалидов включает приспособление к определенному (часто отличному от привычного) режиму труда и отдыха.