

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к письму Минтрудсоцзащиты  
Алтайского края  
от 19.04.2018 № 23-07-д/11/5369

Работодателям о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

<p><b>Работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота приема на работу инвалидов в размере 4 % к среднесписочной численности работников</b></p>	<p>ст. 1 Закона Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов»</p>	
<p>расчет размера квоты</p>	<p>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</p>	<p>ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»</p>
<p>освобождаются от квоты</p>	<p>освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели, являющиеся общественными объединениями инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов</p>	<p>ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»</p>

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

3. принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов	ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»	
4. создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида	ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»	
отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты	административный штраф на должностных лиц – от 5 000 до 10 000 руб.	ст. 5.42 КоАП РФ
5. создавать, дооборудовать, адаптировать, модернизировать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов согласно их индивидуальной программе реабилитации или абилитации в соответствии с установленным минимальным количеством специальных рабочих мест	п. 3.1 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96	

<b>Работодателям запрещается (не допускается):</b>		
1. дискриминация по признаку инвалидности – любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области		ст. 3.1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»
2. необоснованный отказ в заключении трудового договора		ст. 64 ТК РФ
3. ограничение в трудовых правах и свободах или установление какие-либо прямых или косвенных преимуществ, в т.ч. при заключении трудового договора, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами		ст. 3 и ст. 64 ТК РФ
4. установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками		ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»
дискриминация по признаку инвалидности	административный штраф на граждан – от 1 000 до 3 000 руб. на юридических лиц – от 50 000 до 100 000 руб.	ст. 5.62. КоАП РФ

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

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

<p>специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов</p>	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>ст. 22 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»</p>
<p>минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов</p>	<p>устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов</p>	<p>ст. 22 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»</p>

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



## Часто задаваемые вопросы о трудоустройстве инвалидов

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Примечание: Шестое и седьмое мероприятия не являются обязательными.

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

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

Создание специального рабочего места включает в себя:

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

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

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

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

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

Вывод: Таким образом, рабочее место, на котором трудоустроен инвалид I или II группы, в отношении которого работодателем установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю), а также (в случае необходимости) предприняты иные меры (в т.ч. организационные: установлены льготные нормы выработки, введены дополни-

тельные перерывы или учтены иные особенности в условиях труда), предусмотренные ИПРА инвалида, по созданию для работника комфортных условий труда, облегчающих исполнение его трудовых функций, имеет признаки специального рабочего места (даже если рабочее место не было обеспечено специализированным основным и вспомогательным оборудованием, т.к. это требуется не всегда (см. ИПРА конкретного инвалида I или II группы)).

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

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

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

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

Также проконсультироваться можно у специалистов центра занятости населения.

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

Итак, судить об ограничениях по состоянию здоровья конкретного инвалида для определения, какая ему работа является подходящей, можно ознакомившись с содержанием пункта «21. Показания для проведения ре-

билитационных или абилитационных мероприятий» ИПРА инвалида, в котором указываются степени ограничения (с 1 по 3) в основных категориях жизнедеятельности, которых выделено всего семь (способность к самообслуживанию, передвижению, ориентации, общению, обучению, трудовой деятельности, контролю за своим поведением). Для того, чтобы понимать, какая степень в какой категории жизнедеятельности, что означает, необходимо обратиться к приказу Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н, который содержит классификации основных категорий жизнедеятельности и описание степеней выраженности ограничений этих категорий – в этом документе в разделе III даются краткие описания, по каждой из трех степеней ограничения применительно к названным семи основным категориям жизнедеятельности.

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

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

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

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

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

– Приложение № 1 «Перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности». В этой таблице по аналогии с предыдущей Вы сможете определить:

- возможный характер рабочей нагрузки,
  - возможные характеристики трудового процесса,
  - возможную форму организации трудовой деятельности,
  - возможный предмет труда,
  - возможный признак основных орудий,
  - возможную сферу производства
- для конкретного инвалида.

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

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

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

- на создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места инвалида.

Обращаем Ваше внимание на возможность получить сразу несколько

форм поддержки. Трудоустраиваемые инвалиды могут быть как из числа подобранных Вам центром занятости населения, так и из числа найденных Вами самостоятельно.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов работодатель обязан создавать или выделять рабочие места для трудо-



устройства инвалидов. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов также может рассматриваться как одна из форм дискриминации инвалидов. В соответствии со статьей 5.42 КоАП это влечет наложение административного штрафа на должностных лиц – от 5 000 до 10 000 руб.

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

Формами возможного проявления дискриминации со стороны работодателя могут быть:

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

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

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

увольнение работников по признаку инвалидности и прочее.

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

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

1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;

2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);

3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;

4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;

5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;

6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;

7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и норматив-

но-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

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

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

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

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

Преимущества предлагаемого механизма:

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

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

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

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

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

Трудоустройство граждан в счет квоты производится работодателем самостоятельно или по направлению органа службы занятости населения

(п. 2.6 Порядка выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края, утвержденного приказом УТЗН Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96).

13. Какие рабочие места относятся к созданным или выделенным для трудоустройства инвалидов?

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

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

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

14. Когда обязанность предприятия по созданию мест для инвалидов считается исполненной?

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

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