

## **Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов**

## **Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов**

## **Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов**

## **Статья 23. Условия труда инвалидов**

## **Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов**

### **Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов**

1. В комментируемой статье содержатся сформулированные в общей форме гарантии государства в области обеспечения занятости инвалидов. Реализация названных гарантий на практике выражается в выполнении ряда специальных мероприятий.

Гарантия трудовой занятости для инвалидов, как это следует из ст. 1 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации", означает обеспечение деятельности инвалидов, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Занятыми можно считать тех инвалидов, кто:

работает по трудовому договору, в том числе выполняет работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеет иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан,

участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации");

зарегистрирован в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусов, занимающихся частной практикой, адвокатов учредивших адвокатские кабинеты, и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

занят в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

выполняет работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также является членом производственных кооперативов (артелей);

избран, назначен или утвержден на оплачиваемую должность;

проходит очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

временно отсутствует на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

является учредителем (участником) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов

товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности; является членом крестьянского (фермерского) хозяйства.

2. Право инвалидов на труд признается в качестве одного из основных прав в ст. 27 Конвенции о правах инвалидов. Прав на труд подразумевает предоставление инвалиду возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях открытого рынка. Руководствуясь Конвенцией, Российская Федерация обязана принимать меры, направленные на то, чтобы:

запретить дискриминацию по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся занятости;

защитить права инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда;

обеспечить инвалидам возможность осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

наделять инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

расширять на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

расширять возможности для индивидуальной трудовой деятельности и предпринимательства;

нанимать инвалидов в государственный сектор;

поощрять программы профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов и некоторые другие.

Все вышеперечисленные меры требуют детализации в нормах федерального и регионального законодательства.

Первым из мероприятий, направленных на увеличение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда, в п. 2 комментируемой статьи названо установление в организациях квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Особенностям и порядку квотирования рабочих мест посвящена ст. 21 (см. комментарий к ст. 21). Суть квотирования состоит в том, что организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников. Размер квоты составляет от двух до четырех %.

В городе Москве для организаций, в которых численность работников составляет более 100 человек, квота для трудоустройства инвалидов установлена в размере 2% среднесписочной численности работников. Невыполнение работодателями Москвы обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест влечет наложение административного штрафа на должностных и юридических лиц (см. ст. 2.2 Закона г. Москвы от 21 ноября 2007 г. N 45 "Кодекс города Москвы об административных правонарушениях").

Резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, названо в качестве второго мероприятия, направленного на расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов.

Постановлением Минтруда РФ от 8 сентября 1993 г. N 150 утвержден Перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда. В частности, инвалидам рекомендованы такие профессии как агент, архивариус, библиотекарь, весовщик, делопроизводитель, диспетчер, контролер, портной, учитель, юрист и многие другие профессии в разных областях производственно-хозяйственной и иной экономической деятельности.

На практике названный Перечень приоритетных профессий в принципе не применяется, поскольку права инвалидов на получение образования и работы по иным профессиям, не включенным в этот Перечень, не должны ограничиваться. Инвалиды могут получать любое образование и устраиваться на любую работу, например, на работу в должности охранника, которая в Перечне отсутствует.

Резервирование рабочих мест заключается в установлении работодателям определенного количества мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов в процентах от среднесписочной численности работников.

Надо особо отметить, что законодателем не предусмотрены такие критерии дифференциации труда, как отраслевая принадлежность работодателя и характер условий труда, не позволяющие привлекать к работе с вредными (опасными) условиями труда граждан, имеющих ограниченную способность к трудовой деятельности, работодателю необходимо доказать действительное наличие на предприятии вредных и опасных производственных факторов, не позволяющих принимать на работу инвалидов. Таким образом, работодатели должны принимать на работу инвалидов и выделять им рабочие места независимо от наличия на предприятии вредных и опасных производственных факторов.

Пунктом 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 мая 2009 г. N 30, установлено, что 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, являются противопоказанными для трудоустройства инвалидов. При этом следует учитывать, что условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, являются противопоказанными для трудоустройства инвалидов.

3. Стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов, названное в п. 4 комментируемой статьи, проводится путем:

выплаты работодателям из местных бюджетов и иных источников компенсации на покрытие доходов, недополученных вследствие применения на их предприятиях, в учреждениях и организациях труда инвалидов, применять другие меры стимулирования их деятельности по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов;

оказания всемерной поддержки и помощи предприятиям, учреждениям и организациям, взявшим на себя полностью или частично функции по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов;

проведения мероприятия по привлечению внебюджетных средств для финансирования деятельности по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов.

Мероприятия по созданию инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов (п. 5) включают в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

4. Еще одной мерой, направленной на обеспечение инвалидам гарантий в области занятости, является создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов, в том числе и обучение предпринимательской деятельности (п. 6). Предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Инвалидам предоставляется возможность получения необходимых правовых, экономических, социальных, других профессиональных знаний, умений и навыков в избранной сфере предпринимательства. Обучение основам предпринимательской деятельности подразумевает получение инвалидами знаний о порядке государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, об особенностях организации собственного дела, о порядке уплаты налогов и налоговых платежей, о составлении бизнес-плана, основах бухгалтерского учета, управлении персоналом и прочих.

Организация обучения основам предпринимательской деятельности осуществляется в рамках действующих программ поддержки предпринимательства, разрабатываемых органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления. Желающие обучаться

включаются в учебные группы, создаваемые учреждениями профессионального образования с учетом образовательного и профессионального уровня граждан. Обучение, как правило, заканчивается аттестацией обучающихся, а инвалидам, успешно завершившим обучение основам предпринимательской деятельности, учреждениями профессионального образования выдаются соответствующие документы об окончании обучения.

5. Последней из возможных мер государственной поддержки названа организация обучения инвалидов новым профессиям.

Специальные места для обучения инвалидов создаются в организациях профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки. Согласно постановлению Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. N 3/1 "Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения" инвалиды имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение. Такое обучение проводится по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, и повышает их возможность в поиске оплачиваемой работы или доходного занятия.

При организации профессионального обучения инвалидам могут быть предложены с учетом их образования, профессионального опыта и состояния здоровья варианты выбора профессии, специальности, по которым можно пройти обучение.

Профессиональное обучение безработных инвалидов включает в себя следующие виды обучения:

профессиональная подготовка с целью ускоренного приобретения обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;



переподготовка рабочих для приобретения ими новых профессий для работы (доходного занятия) по этим профессиям;

обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям;

повышение квалификации рабочих с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности;

повышение квалификации специалистов с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач.

Инвалиды вправе обращаться в органы Федеральной службой по труду и занятости за информацией о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы, а также за получением конкретных сведений о возможности получить работу или пройти обучение профессии в порядке, предусмотренном Административным регламентом предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы, утвержденным приказом Минздравсоцразвития от 14 ноября 2011 г. N 1354н.

## **Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов**

1. Комментируемая статья закрепляет общее правило об установлении квоты для приема на работу инвалидов и связанную с этим

обязанность ее применения всеми юридическими лицами (независимо от их организационно-правовых формы). Понятие "организация", используемое в комментируемой статье, не следует применять к индивидуальным предпринимателям, нанимающим на работу работников. Во многих региональных законах термины "работодатель" и "организация" используются в одном значении, где работодатель - зарегистрированное в установленном порядке юридическое лицо, выступающее одной из сторон в трудовом договоре (соглашении, контракте) и осуществляющее от своего имени найм на постоянной или временной основе физических лиц для исполнения ими трудовых обязанностей.

Инвалиды должны приниматься на работу и в государственные, и в муниципальные, и в частные организации различных организационно-правовых форм.

Статья 13 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" устанавливает, что государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов. Следовательно, законодатель считает квотирование одной из гарантий занятости отдельных категорий населения.

В п. 2 ст. 20 комментируемого Закона установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов названо одним из главных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда. На работу должны приниматься инвалиды, имеющие рекомендации к труду, указанные в таком документе как индивидуальная программа реабилитации инвалида.

Квотирование представляет собой установление минимального количества рабочих мест для приема на работу инвалидов в той или иной организации, включая рабочие места, на которых уже работают инвалиды.

Заметим, что квота имеет только нижний предел количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, которые должны быть в организации. Максимальное количество инвалидов, которые могут быть приняты на работу в одну организацию, Законом не ограничено. Напротив, организации, принимающие на работу инвалидов, поощряются льготами при налогообложении своей прибыли.

2. Установление квот для приема на работу инвалидов связано с тем, что им гораздо тяжелее найти работу, чем иным гражданам. Чаще всего инвалидам необходимо специально обустроить рабочее место. Мелкие организации не всегда могут иметь на это ресурсы. Крупные организации численностью 100 человек и более, как правило, могут себе позволить не в ущерб собственным материальным интересам принять на работу инвалида.

Итак, обязанность организации принять на работу инвалида поставлена в зависимость от среднесписочной численности ее сотрудников. Среднесписочная численность работников рассчитывается по количеству работников, имеющих в ней свое основное рабочее место. Численность лиц, работающих по совместительству, при этом в расчет не включается.

Среднесписочную численность своих работников организации обязаны рассчитывать самостоятельно и, соответственно, на основе расчета определять наличие или отсутствие обязанности по трудоустройству инвалидов.

3. Конкретная квота для приема на работу инвалидов человек устанавливается законодательством субъекта РФ. На федеральном уровне законодатель ограничился только закреплением верхнего и нижнего предела этой нормы - не менее 2% и не более 4%.

Рассмотрим, какова разница квот в различных субъектах РФ:

Саратовская область - 2% (Закон Саратовской области от 28 февраля 2005 г. N 20-ЗСО);

Самарская область - 2% (Закон Самарской области от 26 декабря 2003 г. N 125-ГД);

Воронежская область - 3% (Закон Воронежской области от 3 мая 2005 г. N 22-ОЗ);

Астраханская область - 3% (Закон Астраханской области от 27 декабря 2004 г. N 70/2004-ОЗ);

Пензенская область - 4% (Закон Пензенской области от 3 июня 2003 г. N 483-ЗПО);

город Москва - 4% (Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. N 90);

город Санкт-Петербург - 2,5% (Закон Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 г. N 280-25);

Ленинградская область - 3% (Областной Закон Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз).

В региональном законодательстве может закрепляться порядок определения среднесписочной численности работников. Так, Закон Воронежской области от 3 мая 2005 г. N 22-ОЗ "О квотировании рабочих мест для инвалидов" определяет, что расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в области статистики. При расчете числа рабочих мест в счет установленной квоты округление дробного числа производится в сторону увеличения до целого значения.

Законами субъектов РФ, как правило, определяется орган или комиссия, ответственные за исполнение на региональном уровне правил квотирования. Так, в Санкт-Петербурге действует Межведомственная

комиссия по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге, отвечающая за координацию деятельности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга и работодателей по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге при Правительстве Санкт-Петербурга. Ее создание предусмотрено ст. 2.1 Закона Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 г. N 280-25.

В Московской области контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляет Комитет по труду и занятости населения Московской области. Структурным подразделением, непосредственно отвечающим за исполнение государственной функции, является отдел содействия в трудоустройстве и социальных выплат. Названный Комитет выполняет свои функции, руководствуясь Административным регламентом исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Московской области, утвержденным распоряжением Комитета по труду и занятости населения Московской области от 1 августа 2012 г. N 33-р. Контроль осуществляется путем проведения следующих видов плановой и внеплановой проверок приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты. При этом уполномоченные специалисты Комитета по труду и занятости населения Московской области при проведении проверки имеют право посещать организации, численность работников которых составляет более 100 человек, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, при предъявлении копии приказа (распоряжения) Комитета о проведении проверки и служебного удостоверения; запрашивать документы и материалы по вопросам, относящимся к предмету проверки, а также письменные объяснения руководителя организации или его уполномоченного представителя по вопросам, относящимся к предмету проверки; проводить

беседы с руководителем и/или работниками организации по вопросам, относящимся к предмету проверки; привлекать к проведению плановой выездной проверки экспертов, экспертные организации, не состоящие в гражданско-правовых и трудовых отношениях с организацией, в отношении которой проводится проверка.

4. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, а также информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации").

В свою очередь, работодатели вправе запрашивать и получать от контролирующего квотирование рабочих мест для инвалидов органа информацию, необходимую ему для создания квотируемых рабочих мест.

Механизм квотирования подразумевает, что организация-работодатель не должна принимать держать места вакантными в случае, если инвалиды не обращаются за трудоустройством. Однако если квотируемые рабочие места в организации не заняты, то отказать инвалиду в приеме на работу организация не вправе.

На практике инвалиды, желающие трудоустроиться, обращаются обычно в службу занятости или в общественные организации, которые, в свою очередь, подыскивают рабочие места, обращаясь в крупные организации.

5. В ч. 2 комментируемой статьи законодатель предусмотрел ограничения правила о квотировании рабочих мест для инвалидов. Названное правило не распространяется на:

общественные объединения инвалидов (т.е. организации, созданные инвалидами и лицами, представляющими их интересы, в целях защиты прав и законных интересов инвалидов, обеспечения им равных с другими

гражданами возможностей, решения задач общественной интеграции инвалидов, среди членов которых инвалиды и их законные представители (один из родителей, усыновителей, опекун или попечитель) составляют не менее 80%, а также союзы (ассоциации) указанных организаций),

организации, образованные (созданные) общественными объединениями инвалидов, в том числе хозяйственные товарищества и общества.

Исключение обосновывается тем, что основной целью подобных организациях согласно уставу в любом случае является защита прав и интересов инвалидов, их интеграция в современном обществе. При этом инвалиды и их законные представители (один из родителей, усыновителей, опекун или попечитель), как это следует из нормативного определения "общественного объединения инвалидов" (см. ст. 33), составляют не менее 80%.

6. Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, то есть отказ, который произведен по причине несоответствия деловых качеств гражданина требованиям, предъявляемым к данной работе (опыт работы, возможность по состоянию здоровья выполнять такую работу и т.п.). Инвалидность может служить отказом при приеме на работу, только в случае если по состоянию здоровья инвалиду такая работа противопоказана.

В комментируемой статье не сказано об ответственности за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов (в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов), а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты. Между тем, такая ответственность предусмотрена ст. 5.42 КоАП РФ и влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Полномочиями по привлечению работодателей к ответственности по ст. 5.42. КоАП РФ обладают государственные инспекторы труда. Инвалиду, получившему от организации необоснованный отказ в приеме на работу, следует обратиться с заявлением в государственную инспекцию труда по месту своего жительства.

## **Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов**

1. Комментируемая статья в ч. 1 вводит понятие "специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов". Из ст. 20 Закона следует, что обеспечение инвалидам специальных рабочих мест является одной из мер, направленных на решение проблемы трудоустройства инвалидов.

Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов осуществляется с учетом профессии (специальности) инвалида, характера выполняемых работ, степени инвалидности, характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса.

Создание специального рабочего места для трудоустройства инвалида может предполагать изменение отдельных элементов интерьера, которые могут быть неудобны для инвалидов, например установка пандусов на входе, расширение дверных проемов, переоборудование туалетов и т.д. в целях применения труда инвалидов.

К оборудованию специального рабочего места относится приобретение специальных аудиопрограмм для слабовидящих и слепых людей, с помощью которых инвалиды учатся набирать компьютерный текст, находить информацию в Интернете, осваивают электронную почту и даже записывают компакт-диски, специального программного обеспечения, позволяющего увеличивать информацию на экране компьютера, что решает



проблемы работника, для слабослышащего инвалида - на приобретение специального оборудования, усиливающего звук, и другого вспомогательного оснащения. Например, чтобы инвалид по зрению мог работать на должности секретаря, ему необходимо увеличение размеров шрифтов в процессе своей работы. Существует специальное программное обеспечение, позволяющее увеличивать информацию на экране компьютера, что решает проблемы работника.

Для инвалида могут приобретаться технические приспособления, специальная мебель, а также средства для создания благоприятных климатических условий работы.

Затраты, понесенные работодателем в связи с созданием рабочего места, если при этом отсутствует дополнительное техническое оснащение и обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалида, не являются расходами по созданию специального рабочего места для инвалида.

2. Для стимулирования создания рабочих мест для инвалидов государство может предусматривать особое финансирование в виде возмещение затрат работодателям и предоставления им иных льгот.

Так, в 2010-2011 годах на основании постановления Правительства РФ от 14 декабря 2009 г. N 1011 "О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации" бюджетам субъектов РФ предоставлялись субсидии на реализацию дополнительного мероприятия по содействию трудоустройству инвалидов. В рамках дополнительного мероприятия возмещению подлежали затраты работодателя на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в размере фактических расходов, подтвержденных платежными документами, но не более 30 тыс. рублей на

одно постоянное рабочее место, по факту трудоустройства на него инвалида.

Работодателям, создающим рабочие места (в том числе специализированные) для использования труда инвалидов, оказывается финансовая помощь и предоставляются льготы также за счет региональных бюджетов. Например, в Воронежской области работодателям компенсируется из бюджета большая часть расходов, понесенных на создание рабочих мест для инвалидов.

3. Специальные рабочие места требуются не для всех инвалидов. Многие из них могут работать в тех же условиях, что и обычные работники. Трудовые "возможности" инвалида должны объективно оцениваться на основе рекомендаций, имеющих в индивидуальной программе реабилитации. Таким образом, для создания инвалиду рабочего места работодатель не всегда должен нести серьезные финансовые затраты. Так, слабослышащему сотруднику достаточно бывает приобретения усилителя звука для телефонного аппарата.

Для инвалидов, работа для которых затруднительна и требует создания особых условий, общественные организации и государственные службы занятости создают специализированные организации, цеха, участки, на которых применяется труд инвалидов.

Рабочее место инвалида подлежит аттестации в том же порядке, что и рабочие места для иных работников (см. Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н). Аттестация рабочих мест по условиям труда направлена на выявление вредных и (или) опасных для работника производственных факторов и осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

4. Как следует из ч.2 комментируемой статьи, органами исполнительной власти субъектов РФ определяется минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Минимальное количество мест не может быть больше установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В частности, постановлением Правительства Кировской области от 15 января 2013 г. N 191/7 "Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов" утверждено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организациях Кировской области независимо от организационно-правовых форм и форм их собственности. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников организации в размерах:

- от 101 до 300 работников - одно специальное рабочее место;
- от 301 до 1000 работников - два специальных рабочих места;
- от 1001 до 3000 работников - три специальных рабочих места;
- свыше 3000 работников - четыре специальных рабочих места.

Органами, представляющими необходимую информацию работодателям при создании ими специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в Кировской области являются органы государственной службы занятости населения Кировской области.

Распоряжением Комитета по труду и занятости населения Московской области от 28 декабря 2012 г. N 70-р "Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов" для каждого предприятия, учреждения, организации, расположенных на территории Московской области, численность работников которых составляет от 101 до 500 человек, устанавливается одно специальное рабочее место для трудоустройства инвалидов, для каждой организации, численность работников которой составляет от 501 до 1000 человек, - два специальных

рабочих места, а для каждой организации, численность работников которой превышает 1000 человек, - три специальных рабочих места.

Минимальное количество мест для трудоустройства инвалидов может быть строго установленным либо определяться субъектом РФ ежегодно.

### **Статья 23. Условия труда инвалидов**

1. Гарантии трудовых прав инвалидов, содержащиеся в комментируемой статье, находят более детальное выражение в ТК РФ. Под условиями труда инвалидов понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Названные факторы касаются продолжительности рабочего времени, привлечения к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время оплаты труда, времени отдыха, в том числе отпуска. При этом необходимые условия труда создаются в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Часть 2 комментируемой статьи устанавливает принцип равноправия инвалидов с иными работниками, за исключением особенностей, необходимых в силу особого состояния здоровья таких людей. Этот принцип находит выражение в том, что в коллективных или индивидуальных трудовых договорах запрещено указывать условия труда инвалидов ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Трудовые договоры должны заключаться с любым работником, в то время как коллективные договоры имеются далеко не во всех организациях.

2. Согласно ч. 3 комментируемой статьи для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Названная норма более подробно отражена в ст. 92 ТК РФ, которая гласит, что нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов

в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, и составляет не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

Работник-инвалид обратился с иском о признании незаконным приказа работодателя в части ограничения совмещения и оплате по ставке врача-ортопеда, о взыскании с ответчика заработной платы за фактически выполненную работу из расчета 0,5 ставки врача дополнительно к выплаченной заработной плате. Ответчик пояснил, что оспариваемый приказ был издан в соответствии с требованиями действующего законодательства о труде инвалидов, а в таблице были проставлены часы по одной ставке.

Суд отказал в удовлетворении иска в части признания незаконным приказа в части ограничения совмещения и оплате по ставке врача-ортопеда, правильно сославшись на норму комментируемой статьи. Суд также учел, что согласно программы реабилитации работника-инвалида он может работать с учетом профессионального навыка без длительного пребывания на ногах. В части взыскания в пользу истца заработной платы за фактически отработанный период, суд требования удовлетворил, поскольку в указанный период времени истец фактически выполнял работу на 1,5 ставки врача (см. определение Московского областного суда от 16 июня 2011 г. по делу N 33-13880).

3. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. С возможностью отказаться от сверхурочных работ, работ в выходные дни и ночное время работодатель должен ознакомить инвалида в письменной форме.

Помимо письменного ознакомления инвалида с приказом руководителя, а также со своим правом на отказ от сверхурочной работы работодателю необходимо получить от работника-инвалида справку, подтверждающую установление инвалидности, а также рекомендации учреждения медико-социальной экспертизы для привлечения инвалида к работе в выходные дни. Неисполнение этого правила влечет ответственность, предусмотренную ст. 5.27 КоАП РФ.

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в трех случаях. Во-первых, для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия (например, начальник электроцеха может быть привлечен к работе, если в результате вскрышных работ поврежден электрический кабель, в результате чего обесточен ряд жилых домов). Во-вторых, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества (например, программист может быть привлечен к работе в случае целенаправленной вирусной атаки сервера предприятия). В-третьих, в такие дни инвалиды могут быть привлечены к работе для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений (например, вахтер может быть привлечен к работе в выходной день, на который на торгово-производственном предприятии назначена ежегодная ярмарка-распродажа производимой продукции).

Как следует из содержания ч. 5 ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной работе работника-инвалида допускается при наличии одновременно двух условий: если получено письменное согласие данного работника на подобное привлечение; если работа, к которой он привлекается, не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Положения указанной части носят императивный характер.

Соответственно, при отсутствии хотя бы одного из приведенных условий привлечение к сверхурочной работе работника-инвалида не допускается. К примеру если работник-инвалид, работающий в режиме ненормированного рабочего времени, был привлечен к исполнению трудовой функции за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени со своего письменного согласия, но работнику запрещена работа в ночное время по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, то такое привлечение к сверхурочной работе является неправомерным.

4. В соответствии со ст. 115 ТК РФ в общем случае работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для инвалида составляет не менее 30 календарных дней. Кроме того, инвалиду по семейным обстоятельствам или по другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Для получения отпуска работник подает работодателю письменное заявление. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными Законами. В районах Крайнего Севера зависимости от конкретного района и от группы инвалидности (в том числе приобретенной вследствие чернобыльской катастрофы) суммарно отпуск таких работников-инвалидов может достигать 80 календарных дней.

Так, по одному из дел суд признал обоснованными иски о предоставлении инвалида о предоставлении ему отпусков за несколько лет работы из расчета 28 календарных дней ежегодно. Определяя продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, подлежащих предоставлению истцу, суд принял во внимание положения комментируемой статьи, согласно которым инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней и принял новый расчет отпуска с учетом более длительного отпуска со времени установления работнику инвалидности - не 28, а 30 календарных дней (см. кассационное определение Калининградского областного суда от 16 февраля 2011 г. по делу N 33-720/2011 г.).

5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями.

Работодатель может направить в служебную командировку, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время или работе выходные и



нерабочие праздничные дни инвалидов, которым это разрешено медицинскими рекомендациями (если это противоречит индивидуальной программе реабилитации инвалидов) и только с письменного согласия.

6. Дополнительные гарантии, о которых ничего не сказано в комментируемой статье, содержатся в нормах трудового законодательства. Так, при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Но при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Особые условия труда могут устанавливаться для родителей, опекунов и попечителей детей-инвалидов или инвалидов с детства. Один из родителей (опекун, попечитель) вправе подать заявление о предоставлении четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом и инвалидом с детства до достижения им 18 лет. Выходные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

## **Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов**

1. В комментируемой статье определяются права и обязанности работодателей в обеспечении занятости инвалидов. Вопросы ответственности работодателей, о которой нам говорит название статьи, комментируемая норма не затрагивает.

Работодатели имеют право запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства

инвалидов в специально созданных органах власти субъектов РФ, таких как комитеты по труду и социальной политике. Например, работодатель вправе обратиться за получением разъяснений о порядке расчета среднесписочного количества сотрудников, о действующей квоте для трудоустройства инвалидов либо о выполнении требований, предъявляемых к специальным рабочим местам для трудоустройства инвалидов.

В обязанности работодателей входит создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов. По всей видимости, в комментируемой норме имеются в виду те рабочие места, которые требуют дополнительные меры по организации труда (специальные рабочие места), о которых см. комментарий к ст. 22 Закона.

Работодатели обязаны создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Программу реабилитации, исходя из ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора инвалид при поступлении на работу должен предъявить работодателю вместе с иными обязательными документами, такими как паспорт и трудовая книжка. Таким образом, работодатель при приеме инвалида на работу знакомится с индивидуальными рекомендациями для инвалида, которые содержатся в программе реабилитации. Условия труда для инвалидов обеспечиваются на основании норм ТК РФ (подробнее см. комментарий к ст. 23 Закона).

Предоставление в установленном порядке информации, необходимой для организации занятости инвалидов обеспечивается работодателями регулярно в установленные законом сроки либо по запросам уполномоченных органов власти. Согласно п. 3 ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" на работодателей возложена обязанность ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по

профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, а также информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.