



# Все об особенностях трудовых отношений с инвалидами

**Яковлев Николай**

**Ведущий юрист-консульт ЗАО "Русская  
Телефонная Компания"**

# Нормативные правовые акты в сфере труда инвалидов

Трудовой кодекс Российской Федерации

Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г.

Постановление Правительства РФ от 01 декабря 2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда" на 2011 - 2020 годы»

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



## Нормативные правовые акты в сфере труда инвалидов

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Приказ Минтруда России от 31 июля 2015 г. № 528н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм»

## Нормативные правовые акты в сфере труда инвалидов в г. Москва

Закон г. Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве»

Постановление Правительства Москвы от 04 августа 2009 г. № 742-ПП «Об утверждении Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве»

## Запрет дискриминации инвалидов

Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. вторая ст. 64 ТК РФ).

Не допускается 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 (ч. 2 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

## Квотирование рабочих мест

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

## Размеры квот

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.

## Информирование службы занятости

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона РФ № 1032-1).

Форма предоставления информации устанавливается региональным законодательством.

## Режим труда и отдыха инвалидов

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч. 3 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов определяется медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. первая ст. 94 ТК РФ).

## Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, в ночное время, к сверхурочной работе

Привлечение инвалидов к работе в ночное время (ст. 96 ТК РФ), к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

## Отпуска

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч. вторая ст. 128 ТК РФ).

## Оснащение рабочих мест инвалидов

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 Минтрудом России.

## Требования к оснащению специальных рабочих мест

Приказ Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н  
«Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию)  
специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом  
нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

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

## Перевод и отстранение от работы инвалида на основании медицинского заключения

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. первая ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. вторая ст. 73 ТК РФ).

## Увольнение на основании медицинского заключения

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если в соответствии с медицинским заключением работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности, то трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон на основании п. 5 ч. первой ст. 83 Трудового кодекса РФ.

## Гарантии работникам-инвалидам при сокращении

Статья 179 ТК РФ перечисляет категории работников, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации.

К таким категориям, в частности, относятся инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества.

Помимо этого, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, а также инвалиды вследствие воздействия радиации в результате аварии на производственном объединении «Маяк» 1957 года и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча и члены их семей, потерявшие кормильца из-за аварии и воздействия радиации.

# Какие доводы помогут организации в суде

Аргумент	Судебный акт
Численность сотрудников в данном муниципальном образовании ниже установленных законодательством значений для квотирования.	Решение Октябрьского районного суда г. Новороссийска от 12 июля 2013 г. по делу № 12-144/2013
Отказ инвалиду в приеме на работу правомерен, так как связан с его деловыми качествами.	Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18 апреля 2013 г. по делу № 33-4362/2013
Увольнение по п. 8 ч. первой ст. 77 ТК РФ правомерно, поскольку выполнение должностных обязанностей противопоказано по медицинскому заключению, а иная работа у работодателя отсутствует.	Решение Горно-Алтайского городского суда от 29 февраля 2016 г. по делу № 2-575/2015

# Спасибо за внимание