

# Особенности приема на работу и трудовые права инвалидов

В соответствии с ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон № 181-ФЗ) инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

На основании п. 1 ст. 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

Вместе с тем, в силу ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ 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.

В свою очередь, согласно абзацу двадцать восьмому ч. 3 ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

В тоже время при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом работодатель обязан создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия (ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ).

Так, например, Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности утверждены приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н.

Таким образом, на работодателей возлагается обязанность по трудоустройству инвалидов и создания для них условий труда в соответствии с медицинскими документами.



Одновременно с этим, ТК РФ предусмотрены некоторые особенности регулирования труда инвалидов.

Согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, на основании абзаца третьего ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться поступающими на работу лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

Соответственно, при трудоустройстве инвалида предоставляет сторонам трудового договора возможность самостоятельно определить какой будет заключен трудовой договор: на неопределенный или определенный срок.

В тоже время, прием на работу инвалида любой группы осуществляется в общем порядке. Среди исчерпывающего перечня документов, указанных в ст. 65 ТК РФ и представляемых при трудоустройстве, отсутствует необходимость представления справки об инвалидности и индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида.

В свою очередь, согласно абзацу четвертому ч. 1 ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю, при этом для инвалидов III группы в силу ч. 2 ст. 91 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Вместе с тем, продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (абзац четвертый ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Также на основании ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113, ч. 2 ст. 167 ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направляться в служебные командировки, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанных условий труда.

На основании ч. 2 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23



Закона № 181-ФЗ).

Одновременно с этим, абзацем пятым ч. 2 ст. 128 ТК РФ на работодателя возложена обязанность на основании письменного заявления работника – работающего инвалида предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Таким образом, для инвалидов законодательством предусмотрены особенности регулирования продолжительности рабочего времени и ежедневной работы (смены), а также особенности их привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставления отпусков.